HILSCHER REZSŐ DR.

BEVEZETÉS A SZOCIÁLPOLITIKÁBA

MEKDSz
SZÖVÉTNEK-KIADÁS

10436

HILSCHER REZSŐ Dr.

BEVEZETÉS A SZOCIÁLPOLITIKÁBA

MEKDSz

SZÖVÉTNEK-KIADÁS

BUDAPEST, 1928.

Változatlan utánnyomás
Budapest 1991. OLITON Nyomdaipari kft.

Pápa, 1928. Főiskolai könyvnyomda.

„Mert a test sem egy tag, hanem sok. Ha ezt mondaná a láb: mivelhogy nem kéz vagyok, nem vagyok a testből való; avagy nem a testből való-é azért? És ha a fül ezt mondaná: mivelhogy nem vagyok szem, nem vagyok a testből való; avagy nem a testből való-é azért? Ha az egész test szem, hol a hallás? Ha az egész: hallás, hol a szaglás?

Most pedig az Isten elhelyezte a tagokat a testben, egyenként mindeniket, amint akarta. Ha pedig az egész egy tag volna, hol volna a test?

Így azonban sok tag van ugyan, de egy test. Nem mondhatja pedig a szem a kéznek: Nincs rád szükségem; vagy viszont a fej a lábaknak: Nem kelletek nékem.

— — — — — — — — — — —

De az Isten szerkeszté egybe a testet, az alábbvalónak nagyobb tisztességet adván, hogy ne legyen hasonlás a testben, hanem ugyanarról gondoskodjanak egymásért a tagok.

És akár szenved egy tag, vele együtt szenvednek a tagok mind; akár tisztességgel illettetik egy tag, vele együtt örülnek a tagok mind.“

Pál I. lev. a Korinthusbeliekhez. 12. rész.

Digitized by the Internet Archive
in 2025

https://archive.org/details/bevezetesszocial0000hils

BEVEZETÉS.

Az emberi társadalom történetén veres fonálként húzódik végig az az ellentét, mely az erősek és gyengék, a hatalom birtokosai és az ezeknek alávetettek között, az általunk belátható idők óta, fennállott, amit Marx erősebb aláfestéssel abban a mondatban formulázott meg, hogy »az emberi társadalom története: osztályharcok története«. Ennek az ellentétnek élessége egyrészt mindig attól függött, hogy a megfelelő kornak és népnek erkölcse milyen nivón állott, másrészt attól, hogy a gyengék és alávetettek tömege közös sorsának milyen foku tudatosságában élt.

A társadalom ilyenképpen egymással szembenálló csoportokra oszlott, amely megoszlást főként politikai és gazdasági okok motiváltak, tehát olyan okok, amelyek az emberi önzésben találják gyökerüket. Ez okok közül a politikaiak végeredményben szintén gazdasági vonatkozásuak, mert a politikai hatalom egyben gazdasági hatalmat is jelent.

Az emberi társadalmat a kölcsönös érdekek felismerése és az embernek embertársai iránt élő rokonérzése, amit Giddings a nem tudatának nevez, hozta létre és benne az egységesség elve jutott kifejezésre, amely egységesség megbomlása az ember életében túltengésre jutott önzés következménye. Ebből az önzésből fejlődött ki a társadalom organizmusának megbetegedése.

A gazdasági életnek, szorosabban véve: a termelésnek célja az, hogy a társadalom szükségletkielégítését az egész társadalomra nézve, a lehető legelőnyösebben, biztosítsa, tehát közcél. A termelés ezt a közérdekü célzatát elvesztette az emberi cselekedetek irányításában uralomra jutott önzés behatása folytán és végeredményben magáncéllá vált és arra épült fel, hogy a társadalmat az egyén vagy egyének cso-

portja érdekében kizsákmányolja. Ha az emberi társadalom nem a (erkölcsi, szellemi és gazdasági) szolidaritás alapján jött volna létre, létrejöttének semmi értelme nem lenne.

Az ember mindent a társadalomnak köszönhet. Csak a társadalomban létrejött különböző kapcsolatok, főként a munkamegosztás révén juthatott el mai kulturális és gazdasági fejlődési pontjára.

Ha minden embernek magának kellett volna ruházatát, élelmét előteremtenie, házát felépítenie stb., számolhatnánk-e a mai fejlődéssel? Csak a társadalomban alakulhatott ki a munkamegosztás, amely lehetővé teszi azt, hogy az ember helyzete a társadalomban specializálódott, az asztalos butort készít, a mérnök gépeket konstruál, a tudós könyvet ir és tanít.

A kulturát »elismert értékek foglalatának« tekintik, de lenne kulturánk, ha a társadalom eddigi életének, lelkének kitermelt kincseire, értékeire nem építhetnénk? Azt, hogy szépen felöltözhetek, hogy tiszta asztal mellett étkezhetem, hogy szinházba járhatok, a társadalomnak köszönhetem. A társadalomnak és annak a munkamegosztásnak, amely a társadalomban egységesült emberek között, a szolidaritás alapján, kifejlődhetett. A társadalom az emberiség erkölcsi, szellemi és gazdasági kapcsolatainak olyan megtestesülése, amelynek célja tagjainak tökéletesedését, boldogulását, a maga komplex eszközeivel, biztosítani.

Az emberi szükségletkielégítés a gazdasági élet folyamatán keresztül válik lehetővé és az egész organizmusnak olyképpen kell megszervezve lennie, hogy az valóban az egész társadalom érdekét szolgálja. Evvel ellentétben mit látunk? A gazdasági szabadság elvének félreismerésével, félremagyarázásával, a gazdasági élet a rideg emberi önzés szabad játékának szintere lett és a jelszó, minden társadalmi szempontot félretéve, nem a közösség, hanem egyes emberek, egyes érdekcsoportok szolgálata.

Ha például a termelést nézzük, azt látjuk, hogy milyen égbekiáltó ellentét van annak eredeti célja és mai valóságának ama iránya között, amely nem arra igyekszik, hogy a szükségletkielégítésre szánt javak olcsóbbításával,

de egyidejüleg azoknak a szükségletkielégítésre való alkalmasabbá tételével, minél szélesebb tömegek számára biztosíthassa azok élvezetét, hanem inkább trösztöket alakít, amelyek sokszor a termelés korlátozását célozzák csak azért, hogy a javak árát ezen az uton minél magasabbra verhessék fel.

Vagy megfelel a társadalom érdekének az, hogy a társadalomnak a legtöbb áldozatot hozó és egyik legértékesebb csoportja az emberiesség minimális követelményein jóval alól maradó életszinvonalra kényszerül, úgy erkölcsi, mint szellemi és gazdasági vonatkozásban? Aminek következménye azután az, hogy az emberiség lelki és testi irritációja állandósult s ez motiválja azután az elkeseredett társadalmi harcok állandó fellobbanását s a szélsőség másik oldalának életrehivását.

Az emberiség legnagyobb problémája: a szociális béke megteremtésének kérdése. Ezt a problémát könyvelméletekkel megoldani nem lehet. Uj társadalmak ilyen könyvelméletek alapján nem teremthetők s az erre irányuló kisérletek, mint Oroszországban látjuk, csak az emberi szenvedések véghetetlen sorát idézik fel, anélkül, hogy az emberiség egyetemes érdekei megvalósulhatásának csak egy reménysugarát is várhatnánk. Egyedül a szociálpolitika céltudatosan felépített és a társadalom egész életét átfogó tevékenysége alkalmas arra, hogy a társadalmat, egymással viaskodó csoportok összege helyett, azzá az egységgé emelje, amellyé lenni eredeti rendeltetése. A tökéletesebb, a jobb, a boldogabb, az emberebb ember: a szociálpolitika ideálja. Vannak, akik kételkedően csóválják a fejüket, de ennek a könyvnek irója hivő hittel hisz benne. És ezt a könyvet ennek tanubizonyságaként küldi utjára.

I.

A szociálpolitika lényege, feladata és irányai.

A szociális kérdést rendszerint csak a munkásságot érdeklő problémának szokták tekinteni s habár igaz, hogy a jelenlegi körülmények mellett a kérdésnek ez a része a legkiáltóbban szembetünő, mégis, annak ilyen egyoldalu beállításával és a társadalomnak csupán egy csoportjára való vonatkoztatásával, nem merítjük ki a szociális kérdés egész fogalmát.

A szociális kérdés nem csupán egy társadalmi csoport, hanem az egész társadalom problémája és értjük alatta a társadalomban élő egyeseknek, vagy csoportoknak megakadályozottságát, vagy evvel való fenyegetett voltát olyan nivóju erkölcsi, szellemi és fizikai élet kiélésében, amelyhez minden embernek, társadalmi tagságánál fogva, joga van.

Az élet bizonytalanságai minden ember irányában hatnak, csak a veszélyeztetettség fokában vannak különbségek. A tőkének birtokában lévők veszélyeztetettsége, természetesen, kisebbfoku, mint a tőkét nélkülöző s tisztán szellemi vagy testi munkaerejükre utalt tömegeké, de azt nem lehet mondani, hogy az előbbi kategória a szociális kérdés határvonalán kivül esik.

A szociális kérdés tulajdonképpen a termelés és fogyasztás valamennyi vonatkozásának az erkölcsi, a szellemi és anyagi javak eloszlásával kapcsolatos kérdése és a szociális kérdés megoldottságán, vagy megoldatlanságán mulik az, vajjon az ember kiélheti-e rendeltetésszerü életét, vagy sem.

Ha most a termelés és fogyasztás valamennyi vonatkozásának az erkölcsi, szellemi és anyagi javak eloszlásával kapcsolatos kérdésébe oly módon kivánunk beleavatkozni, hogy az ember számára az őt, emberi mivoltánál fogva, megillető életet, a társadalom lényegének és céljának megfelelően, biztosítsuk, ezt a szociális politika eszközeinek igénybevételével érhetjük el.

Ebből láthatjuk, hogy a szociális kérdés erkölcsi kérdés és a megoldására törekvő tevékenység tulajdonképpen erkölcsi funkció.

Az előadottak alapján, a szociálpolitikának feladata az, hogy az erkölcsi, szellemi és gazdasági javak olyan eloszlását valósítsa meg, amely a társadalom igazi céljai elérésének szolgálatában, minden ember számára, valamennyi életviszonylatban, emberi létéhez méltó, s őt, társadalmi tagságánál fogva, megillető életnivót biztosít, s az ember számára lehetővé teszi rendeltetésének betöltését.

A szociálpolitikának így meghatározott kerete igen tág és ebben a tág értelmezésben körébe vonhatjuk valamennyi, a társadalmi kérdés megoldására törekvő irányzatot s így a szociálizmus gyakorlati megvalósúlásra ígyekvő rendszerét is, hiszen például akár az erfurti, akár a görlitzi programmot nézzük, az nem egyéb, mint ebben az értelemben vett szociálpolitikai célkitüzés. A szociálpolitika azonban a mai társadalmi rend keretén belül kivánja kitüzött céljait megvalósítani, mig a szocializmus gyakorlati irányai új társadalmi rend létrejöttéért küzdenek.

A szociálpolitika igen nehéz tudomány. Éppen azért, mert a társadalom egységes komplexum és élete az egymásra való hatások tömegéből áll és e hatások legkisebb megváltozása, megzavarása nem mulik el nyomtalanul, hanem újabb kedvező, vagy kedvezőtlen, esetleg közömbös hatásokat vált ki, a szociálpolitikának vigyáznia kell arra, hogy e hatásoknak a kitüzött célnak megfelelő, tervszerü megnyilvánulását érje el, mert másként önmagával kerülne ellentétbe.

A szociálpolitikus számára hosszas előtanulmányok szükségesek, hogy e hatások irányítását biztos kézzel ellát-hassa, tisztába kell jönnie a szociális kérdés minden apró részletével s ezt másutt, mint a való életben, nem sajátíthatja el. A szociálpolitikus laboratóriuma maga az élet és ezért vérszegények, eredménytelenek azok a szociálpolitikai alkotások, amelyek elméleti elgondolások, hivatal-szobai megfogalmazások alapján készültek.

A szociálpolitika az elébe szabott feladatnak csak akkor tud megfelelni, ha a különböző és a szociális kérdés egész területére kiterjedő munkaágai egységes szervezetben futnak össze és a tevékenységek egymásból folynak, egymást kiegészítik. Ezért csonka, eredménytelen azoknak az államoknak szociálpolitikája, amelyek egyes ötletszerüen kiragadott szociálpolitikai intézményeket valósítanak meg.

Eredményes szociálpolitika csak ott lehet, ahol előbb annak szilárd alapot létesítenek, s ezen épül fel, a szükségletek sorrendjének figyelembevételével, a szociálpolitika szervezete.

A szociálpolitika bár külön, önálló tudomány, felöleli

az élet valamennyi viszonylatát és igen sovány lenne az az eredmény, amely csupán a külön szociálpolitikai intézmények munkájának konzekvenciájában mutatkoznék meg, hiszen a szociálpolitikai célzatnak benne kell lennie valamennyi törvényben, valamennyi törvényes intézkedésben, hogy nagy távlatokat mondjunk: az adópolitikaiban éppen úgy, mint a vizrendészetiben, vagy az igazságszolgáltatásiban. Benne kell lennie az államigazgatás szerveinek munkájában, a társadalom életének minden megnyilvánulásában, a társadalom és az egyén magatartásában, mert másként a szociálpolitika kitüzött céljához: a társadalmi igazságosság megvalósításához sohasem juthat el.

A szociálpolitika nem teoriáknak az életre való erőszakolásával dolgozik, hanem realitásokkal, amelyek mindig a lehetőségekhez alkalmazkodnak és éppen ezért egyedül alkalmas a szociális kérdés megoldására, amihez lépésről-lépésre, fokról-fokra juthat el.

A szociálpolitika legfőbb szerve az állam, amely a kezében tartja az államilag szervezett társadalomban a szociálpolitika egységes szervezését és irányítását, amiben és különösen a részfeladatok, a speciális feladatok elvégzésében kisebb közületek, tartomány, megye, város, község stb. továbbá a különböző társadalmi csoportok és intézmények, szakszervezetek, egyesületek stb. segédkeznek neki. Különösen nagyszerü és uttörő munkát végez a szociálpolitika terén a kollektiv szerződésekben megnyilvánuló társadalmi törvényhozás.

Amiként azonban az egyes államok társadalmai szerves részei az egész emberi társadalomnak és az egyes államok társadalmának erkölcsi, szellemi, gazdasági vonatkozásai szerves szállal kapcsolódnak egymásba, így az állam szociálpolitikai szervezettségének túl kell mennie a saját országhatárán és, nemzetközi megállapodások formájában, valamely állam szociálpolitikájának szervei lehetnek idegen államok is. Különösen élesen látható ez a munkapiac kérdésével kapcsolatban, a nemzetközi munkásvándorlások államközi szervezésénél.

A szociálpolitika a fejlődés tudománya s kizár a maga köréből minden konzervativizmust. A szükségletek alakulásával, fejlődésével együtt halad és tevékenysége az ezek által támasztott követelményekhez képest alakul. Csak így teljesítheti az elébeszabott feladatait.

A szociálpolitika az erkölcsi, szellemi és anyagi javak olyan mennyiségét óhajtván minden ember számára biztosítani, az emberi társadalom fejlődése és tökéletesedése érdekében, amely az igazságosságnak és az emberiesség-

nek megfelel, tevékenysége hat főirányban bontakozik ki: általános politikai, kulturpolitikai, egészségügypolitikai, népesedéspolitikai, gazdaságpolitikai, és a maga legszükebb értelmében vett szociálpolitikai irányban. Ez irányok tartalma azonban annyira egymásban gyökeredzik és egymással oly szorosan kapcsolódnak, hogy a különböző szociálpolitikai tevékenységi ágakat, merev elzártsággal, egyik vagy másik főirányba beleszorítani, csak önkényesség alkalmazásával lehetne. A főirányok megkülönböztetése csupán a végső célt egyöntetüen szolgáló különböző munkafeladatok jellemzése érdekében történik.

Az általános politikai irány célja: olyan erkölcsi atmoszférának megteremtése az állami és a társadalmi életben, amelynek a megléte nélkül a kulturpolitikai, egészségügypolitikai, népesedéspolitikai, gazdaságpolitikai és a maga legszükebb értelmében vett szociálpolitikai irányzat munkája a legtökéletesebb megszervezettség mellett sem érvényesülhet.

Az általános politikai irány keretébe tartozó feladatok legelsőbbje: annak biztosítása, hogy a társadalom életének irányításában, az elérendő célok érdekében követendő teendők sorrendjének megállapításában, azok keresztülvitelében a társadalom minden érett tagja egyenlő joggal és egyenlő kötelezettséggel résztvehessen, mert csak így lehet az egyéni és csoportérdekeknek a közösség igazi érdekeit elnyomni kivánó érvényesülését megakadályozni.

Az ember erkölcsi javainak egyik legértékesebbje a szabadság, amelynek megsértése: tagadása az ember társadalmiságának. Az ember csak a szabadság birtokában lehet igazán emberré, igazán erkölcsi lénnyé a társadalomban. A szabadságban fokozatok nincsenek. A szabadság egyformán, egyforma mértékben minden embernek társadalmiságából folyó sajátja. De az egyén szabadsága éppen azért, mert az ember társadalmiságával áll összefüggésben, nem lehet anarchisztikus és csak addig élheti igazi lényegét, amig más ember szabadságát nem veszélyezteti. Tehát ahhoz, hogy a szabadságot minden ember egyformán, egyenlő mértékben élvezhesse, kötelező társadalmi határvonalak szükségesek. Ennek a szabadságnak e határvonalak megállapításával való megvalósítása és biztosítása az első feladata a szociálpolitika általános politikai irányának. Igen érdekes kisérlet erre az új Németországnak és az S. H. S. államnak alkotmánya.

Az általános politikai irány további főfeladata az, hogy az etikát az állami és társadalmi élet alaphangjává tegye. Ez a feladat részben benne van az előbbiben. Csak

az a társadalom haladhat a társadalmi célok megvalósításának útján, amelynek élete az etika jegyében folyik és amelynek intézményeit a tökéletességre igyekvő etikai szellem hatotta át. Ide erősen belefonódik a kulturpolitika tevékenységi köre is.

A szociálpolitika kulturpolitikai irányának szintén az ember társadalmiságának alapszempontjából kell kiindulnia. Minden embernek nem csupán társadalmi joga, de kötelessége bizonyos alapfoku műveltség megszerzése, de minden embernek joga és egyben kötelessége, ha nagyobb szellemi képességei erre predesztinálják, e képességeinek megfelelő kulturjavakat megszerezni, a társadalom érdekében, mert a kulturális képességek tervszerü ökönomiája: lendítőereje a társadalmi fejlődésnek. Ahhoz, hogy a szociálpolitika törekvései eredménnyel járhassanak, céltudatos, intenziv s az egész társadalmat átfogó kulturpolitikai tevékenység szükséges.

Etika és kultura nélkül nincsen fejlődés. Ehhez a kettőhöz kapcsolódik az egészségügyi és népesedési politika, valamint a gazdaságpolitika és a szorosabb értelemben vett szociálpolitika, amelyek csak ezeknek szilárd talaján épülhetnek fel. Etika és kultura nagyobb gazdasági termelékenységet jelent, s evvel együtt: nagyobb szociálpolitikai lehetőségeket. Az analfabétizmus, a műveletlenség társadalomellenes tény, egyben társadalomellenes tény az olyan kulturpolitika is, amely a kultura kincseihez való hozzájutást anyagi lehetőségekhez köti.

Az egészségügyi politikában a közegészségügynek a társadalom egészére egyformán azonosított érdeke domborodik ki. Az egészségügyi politika eredményessége ugyancsak erősen kihat a gazdasági életre. Egészségük, erejük teljes birtokában lévő egyének munkája produktivabb, mint a satnyáké, betegeskedőké, elgyengülteké. A munkaerő védelme: a nagyobb produktivitás biztosítása s emellett sine qua nonja a szociálpolitika tökéletesebb eredményeinek. Mert a korán megrokkant, a társadalmi munkából korán kikapcsolódó egyén a szociálpolitika intézményei számára, különben elkerülhető, terheket jelent s viszont az eredményesebb termelés a szociálpolitika számára szélesebb körü kiterjeszkedést biztosít.

A népesedéspolitikai irány feladatköre benne van az elnevezésben. A népesedés kérdését nem lehet a vak véletlenre bizni, mert ez a végletek uralomra juthatásának elősegítésével lenne egyértelmü. Elnéptelenedés, vagy túlszaporodás: mindkettő katasztrofális veszedelmet rejt magában a társadalom irányában. Helyes, tervszerüen fel-

épített népesedéspolitika feltétele a többi irányzat eredményes érvényesülésének. Gondoljunk arra, mit jelent egy nemzet gazdaságpolitikájára, ha széles területeken nem akad, az elnéptelenedés folytán, munkás kéz, mely a parlagon álló földeket megművelje, vagy az ipari termelésben közreműködjék, vagy mit jelent a tervszerűtlen és levezetésnélküli túlszaporodás által állandósított munkanélküliség, amely úgy a gazdaságpolitikai, mint a szorosabb értelemben vett szociálpolitikai irány céltudatos munkáját akadályozza.

A gazdaságpolitikai irány az emberi gazdálkodás egyetemes társadalmi célját segíti megvalósulásra. Ez az irányzat különösen sok helyen egybefolyik a szorosabb értelemben vett szociálpolitikával.

A szorosabb értelemben vett szociálpolitikai irány a tisztán, vagy legnagyobb részben szellemi, vagy testi munkaerejükből élők speciális védelmével foglalkozik amellett, hogy alapfeltétele az első öt irányba tartozó feladatoknak tökéletességre igyekvő megvalósítása, tevékenysége szoros összefüggésben áll a gazdaságpolitikával. Innen van az, hogy sokan tagadják a szociálpolitikának önálló tudomány voltát és a gazdasági politika keretében skatulyázzák el.

Mi a következőkben a szociálpolitikának evvel a szorosabb értelemben vett feladatkörével fogunk foglalkozni, fenntartván a lehetőséget, hogy az előző öt irányzatot külön tanulmány alakjában részletezhessük.

A szegényügy és jótékonyság.

A szociálpolitikát és a szegényügyet együtt szokták emlegetni s még az 1926. év őszén Budapesten rendezett társadalompolitikai kongresszus is a szociálpolitikai témák között vette be a tárgyalások anyaga közé.

A »Deutscher Verein für Armenpflege und Wohltätigkeit« az 1905. évben így nyilatkozik a szociálpolitika és szegényügy viszonyáról: »A szegényápolás a szociálpolitika vonalában fejlődik tovább. A két fogalom egymással nem ellentétes. A nyilvános szegényápolás nem más, mint a szociálpolitikának kiegészítő, subsidiárius intézkedése azokban az esetekben, melyekben a fennálló szociális irányu törvények megfelelő segítséget nem biztosítanak«.

Ezzel szemben meg kell állapítanunk, hogy a szegényügy, abban a formájában, amelyben ma mindenütt szerepel, a szociálpolitikával merev ellentétben áll. A szociálpolitika, ha tökéletes berendezkedés, elsorvasztja, elpusztítja, feles-

legessé teszi a szegényügyet. A szegényügy terjedelme fordított arányban áll a szociálpolitika tökéletességi fokával. Az a körülmény, hogy szegényügy van, hogy szegényügyre még szükség van, az emberiség szégyene.

A szegényügy teljesítései a közvéleményben, mint ellenszolgáltatás nélküli szolgáltatások, jelennek meg, sőt e teljesítésre szorultak szemében is ilyeneknek tünnek fel. Hogy a törvényhozás is így fogja fel a kérdést, bizonyítja az, hogy a szegényügy teljesítéseit igénybevevőket politikai jogaikból kizárja. Ez a felfogás helytelen, mert az egyén, akkor, amidőn a termelési folyamatban, a munkamegosztás egyik szerveként, részt vesz, akkor, amidőn adózik, katonáskodik, amikor részt vesz a társadalom egyéb tevékenységében, olyan funkciókat végez, amelyekért, rászorultsága esetén, a szegényügy teljesítései nagyon szerény ellenértékek.

Tehát az egyén akkor, amikor bajba jut, mikor, legtöbbször egy egész élet közérdekü munkája után, a közületre szorul, a szegényügy teljesítéseiben az általa már előzőleg nyujtott szolgáltatások ellenszolgáltatását élvezi. Minthogy azonban a törvényhozás és a közvélemény előtt ez az egyetlen helyes álláspont idegen maradt, a szegényügy körzetébe sodródottaknak megalázottság jut osztályrészül.

Hogy milyen súlyos erkölcsi hátrányokat jelent ez az adóra és az elfogadóra egyaránt, nyilvánvaló, hiszen aláássa a társadalmi szolidaritás gondolatát és egyéb káros hatásai mellett elhomályosítja azt az etikai kapcsolatot, mely az egyén és társadalom között fennáll.

A magyar szegényügy körébe utalt tevékenység három részre tagozódik: az 1886. évi XXII. t.-c. 145. szakasza alapján történő szegénysegélyezésre, az 1898. évi XXI. t.-c. 8 szakasza, illetve az 5180/1926. M. E. sz. rendelet 13. szakasza alapján történő szellemi és testi beteggondozâsra, továbbá az állami gyermekvédelemre.

Az 1886. évi XXII. t.-c. 145. szakasza szerint, »amennyiben a jótékony intézetek segélye és az egyesek közadománya a község szegényeinek ellátására elegendő nem volna, az illetőségi község köteles, a helyi viszonyokhoz képest, gondoskodni a községben illetékes szegények eltartásáról, akik magukat közsegély nélkül eltartani nem képesek«. Az illetőségi községek ezt a kötelességüket főképpen koldulási engedély kiadás, pénzbeli segélynyujtás, vagy természetben történő támogatás, vagy szegényházi ellátás utján teljesítik.

Arra szót sem kell vesztegetnünk, hogy a koldulási engedély kiadása helyes-e vagy sem.

A pénzbeli segélynyujtással a község nem meríti ki törvényszerinti kötelezettségét, mert az egy-egy egyén részére folyósított segély havi összege átlagban 4—20 pengő között mozog, amely összeg létfenntartási alapnak nem tekinthető, tehát a segélyezett még a hatóság által hallgatólag türt koldulásra kényszerül.

A természetben történő támogatás: lakás, élelmiszerek, tüzelőanyag, esetleg ruházat nyujtása által történik a legtöbb esetben. Erre a segélyezési módra is áll az, amit a pénzbeli segélyezésnél említettünk, hogy elégtelen és nem számol a segélyezendő teljes szükségleteivel.

Ehhez a segélyezési módhoz tartozik az az eljárás, amikor a segélyezendő kezébe dátumozott névsort adnak, amelyből kitünik az, hogy a hónapnak melyik napján, melyik falubeli lakosnál ebédelhet. Hogy milyen elbánásban van az ilyen segélyezettnek része, mindenki tapasztalhatta.

A szegényházi ellátás még a legjobb teljesítőmódja a szegényről való gondoskodásnak, bár az a körülmény, hogy a község minden eszközzel az ellátási költségek leszorítására igyekszik, az ellátás minőségét károsan befolyásolja és súlyos kifogásokra ad okot, nem is szólva arról az elhanyagoltságról, amelyben a kisebb szegényházak lakói szenvednek.

Az 5180/1926. M. E. sz. rendelet 13. szakasza az intézeti ápolásban nem részesülő, tehát gyógyíthatatlan betegek, hülyék, siketnémák, vakok és nyomorékok gondozását az illetőségi község kötelességévé teszi, amely azután, a fent már említett segélyezési módozatok között, gondoskodik róluk. Itt még sulyosabban háttérbe szorulnak az emberiesség követelményei. A gyógyíthatatlan betegek fokozott szükségletei fokozott figyelmet kivánnak, amivel csak a legritkább helyeken gondolnak, s ez a pénz- és természetbeli segélyezés esetében annál súlyosabb, mert az ilyen beteg még koldulással sem szerezheti meg a létfentartásához szükséges összeget. A szegényházi ellátás pedig csaknem valamennyi kisebb szegényházban uniformizálva van, nem törődnek a gyógyíthatatlan betegek speciális igényeivel, ugyanazt az élelmezést kapja a dietikus étkezésre szorult gyógyíthatatlan beteg, mint az egyéb szempontból ellátott egyén. És még egyet: a gyógyíthatatlan betegek igen sok szegényházban egy szobában fekszenek az egészségesekkel és ezek nyugalmát, egészségét veszélyeztetik. Magam tapasztaltam, hogy a gyógyíthatatlan tuberkulotikus, a tabeses ágya ott van az egyszerüen sze-

génységi okból szegényházi gondozásra szorult ágya mellett. S ami még sötétebbé teszi a képet, a kisebb szegényházakban nincsen bentlakó orvos, holott, különös tekintettel a gyógyíthatatlan betegekre, ez ott nélkülözhetetlen lenne.

Hasonló visszásságok vannak a hülyék, siketnémák, vakok és nyomorékok szegényházi gondozásánál. Ezek is uniformizált elbánásban részesülnek, holott szellemi és testi hátrányaik speciális foglalkozást kívánnak meg. De még a legjobb rossz az, hogy az ilyenek szegényházba kerülnek. Gondoljunk csak arra, hogy csaknem minden falunak megvan a maga bolondja, aki többnyire ilyen, a község által »gondozott« nem közveszélyes elmebeteg s aki a falubeli gyermekek gaudiumára szolgál, aki az egykori népszinművek »Bolond Pistá«-jában elevenedett meg a városi ember szeme előtt.

A magyar szegényügy által ellátandó feladatok sorába tartozik az állami gyermekvédelem is. Ez az állami gyermekvédelem nagyon távol áll a probléma helyes megoldásától, mert ujabban ismét a családszétbontó rendszer alapjára helyezkedett, amellyel már egyizben szakított. A hiba ott van, hogy az elhagyottá nyilvánított gyermeket, ha életének második évét betöltötte, elveszik családjától és idegen községben, idegen nevelőszülőknél helyezik el s ezáltal megölik a gyermek lelkében a család gondolatát, elidegenítik szüleitől, eltekintve attól, hogy az idegen nevelőszülők túlnyomó része nem embertársi szeretettől, de anyagi haszon reményétől vezettetve, vállal magához ilyen menhelyi kötelékben álló gyermeket. Az idegen nevelőszülők alkalmazásának helytelenségét maga a népjóléti és munkaügyi miniszterium is megállapította, mégis érthetetlenül, ismét nagyrészben visszaállította ezt a rendszert.

Az emberi szenvedés problémáját a szegényügy nem oldja meg, felépítésénél, szervezeténél fogva sem alkalmas erre.

A szegényügy a már bekövetkezett szegénység, nyomoruság súlyát igyekszik enyhíteni, benne a praevencio nem nyilatkozik meg, ellentétben a szociálpolitikával, mely a megelőzés eszközeivel dolgozik.

A közjótékonyság a társadalomnak karitativ tevékenysége, a nyomorusággal szemben. Tökéletes szociálpolitikai berendezettségü államban jótékonyságra szükség nincs.

A közjótékonyság szervezetlen, munkamegosztás, az egyes szükségletek szerint, nincsen ezen a téren. A rendszertelenségen felül, igen sok a visszaélés. Számos olyan jótékonysági egyesület van, amely parazitája az emberi jóérzésnek. Hangzatos jelszavak és jóhiszemü előkelősé-

gek igénybevételével, élelmes üzletemberek dolgoznak itt a háttérben.

A társadalmi jótékonyság révén befolyó adományok pedig önkéntes adóknak lennének tekintendők, amelyek elosztása és felhasználása hatósági irányítás és ellenőrzés alá tartoznék.

A társadalmi jótékonyság feladata az, hogy kiegészítse a szegényügy hiányait, kitöltse annak hézagát, a tényleges szükséglet által megkivánt munkamegosztás alapján.

II.

A létfenntartással összefüggő problémák.

A lakásügy.

Minden szociálpolitikának kiinduló pontja az ember otthona: a lakás. Az ember lakásában éli le életének nagyobbik felét és önként értetődő követelmény, hogy a lakásnak olyannak kell lennie, hogy a benne-tartózkodás az erkölcsi, kulturális és egészségügyi követelményeknek megfeleljen és az ember benne valóban otthonát láthassa, s egyben, amennyiben az nem saját tulajdona, olyan összegért legyen bérelhető, amely a normális jövedelemmel könnyen arányba hozható, anélkül, hogy megfizetése egyéb fontos életszükségletek kielégítését veszélyeztetné. Ebben van a lakásprobléma lényege. Hasztalanul tökéletes egyebekben valamely állam szociálpolitikai berendezettsége, ha a lakásprobléma kielégítő megoldása biztosítva nincsen, az eredmény igen kétes marad.

Az emberi társadalom magja a család. Az ember családban él és tevékenységeinek igen nagy része a családban és a családért folyik. A család életének egyik legfontosabb alapköve az otthon, amely nélkül családot elképzelni nem lehet. A család, otthon nélkül, szétesik, széthull s a visszahatás magán a társadalmon mutatkozik meg.

A rendes, megfelelő otthon erkölcsöt, kulturát, egészséget, jólétet jelent általánosságban, az otthontalanság, vagy a meg nem felelő otthon, ennek ellenkezőjét: bűnt, kulturátlanságot, betegséget, nyomoruságot.

Az, akinek nincs rendes otthona, kerüli azt, szabad idejét máshol tölti, ami pénzt igényel és ezt családjától vonja el. Korcsmákba, kávéházakba, mulatóhelyekre kerül s előbb-utóbb a bűn útjára téved.

Ellenben a rendes, nyugodt otthonnal rendelkező: otthonában boldogságot talál, örül, ha ott tartózkodhat, családjával még jobban összeforr, költséges kirándulásokra nincs szüksége, a boldog családi életben találja minden örömét.

A tömeglakásokban sokféle ivásu ember kerül össze. Bünös és tiszta, megrögzött és ártatlan, más férje, a más feleségével és végül teljes az összevisszaság, a fertő győz. A bünözések, a házasságtörések túlnyomó része az otthontalanságban, a tömeglakásokban gyökeredzik. Bergmann német egészségügyi tanácsos kimutatja a nemibetegségek terjedése és a lakások túltömöttsége közötti összefüggést.

Otthon nélkül, vagy rendes, megfelelő otthon nélkül az ember magával nem sokat törődhet. Tanulásra, önképzésre lehetősége nincsen, ugyszintén nem gondolhat egészségének kellő ápolására sem. Otthontalanság mellett, vagy tömeglakásokban a tisztálkodás szinte kizárt fogalom, az egészséges és beteg embernek a zsufolt lakásban való összekerülése, a levegő fertőzöttsége kész veszedelem. A sötét, levegőtlen, nedves lakások a betegségek csiráit rejtik magukban s főképpen a tuberkulózis áll összefüggésben a lakásviszonyokkal.

Az otthontalan, vagy megfelelő lakással nem biró ember lelke zaklatott, állandó izgalomban él, elégedetlen mindennel, meghasonlik környezetével, a társadalommal, mig a megfelelő, rendes otthonnal biró ember többnyire nyugodt, harmonikus lelkü.

Mindenütt, ahol a szociális probléma megoldásának szándéka komolyan él, mindezek tudatában, a lakáskérdés állandóan előtérben állott a közületi gondoskodás tekintetében.

A népesség szaporodik, a házasságkötések egyre fiatalabb életkorban következnek be s így az új családalapítások számára újabb és újabb otthonok szükségesek. Ezenkivül a meglévő lakások közül is állandóan használhatatlanná válik egy tekintélyes rész, a természetes rongálódás folytán. Továbbá, az erkölcsi, kulturális és egészségügyi szempontokból, meg nem felelő lakások további használatbantartásának megakadályozása hatósági feladat, s így ezeket is pótolni kell megfelelő lakásokkal.

Mindezek a körülmények nagyvonalu lakásépítési politikát követelnek.

A lakásprobléma teljesen megoldottnak ma Európa egyik államában sem tekinthető és a lakásnyomor ma már nemzetközi jelentőségüvé vált.

A lakásviszonyok sohasem fedték a kivánalmakat, de a mai lakásnyomoruság szinte példátlan eddig.

A háztulajdonosok ma monopol helyzetbe kerültek, addig, mig azelőtt, még a legrosszabb viszonyok közepette is, a rendelkezésre álló lakások 3—5 százaléka lakó nélkül maradt, tehát némi versenyről mégis lehetett beszélni.

Súlyos mulasztások eredménye a mai helyzet, mert a lakásinség nem csupán a megnövekedett kereslettel indokolható, hanem avval is, hogy a háboru alatt a normális lakásépítési tevékenység meglassudott, a lakástermelés méretei a minimálisra alászállottak. Akkor ez nem volt feltünő, mert a háborut viselő államokban a családfő a legtöbb családban hadbaszállott s az itthonmaradt család összehúzódott, sokszor rokonaival egybeköltözött, hogy a megélhetést egyszerüsítse, a családalapítások száma lényegesen csökkent és ilyenkor is az új asszony többnyire a maga, vagy férje szüleinek háztartásában maradt.

Ilyen körülmények mellett, a lakásszükséglet a maga igazi valóságában nem alakulhatott ki. Ellenben, a háboru végével, a reakció teljes erejével mutatkozott meg.

Annak, hogy a háboru alatt a lakásépítési tevékenység összezsugorodott, okai többfélék. Jelentősebbjei közül való az, hogy a politikai helyzet bizonytalansága a gazdasági helyzetet is bizonytalanná tette s a tőke kerülte a hosszabblejáratu elhelyezkedést, s így a jelzálogkölcsönök nyujtásánál a kamatok magasságába beleszámították a kockázatot is, tehát az építkezési hitelviszonyok kedvezőtlenek voltak. Más ok az, hogy a háboru miatt, az egyes államok gazdasági élete kiesett a világgazdaság vérkeringéséből és ugyszólván zárt gazdasággá lett, aminek folytán a szabad verseny nem érvényesülhetett, s így az építőanyagok ára aránytalan magasságokra emelkedett s ennek következtében az építkezés gazdaságossága problematikussá vált, különösen akkor, ha a munkabérek emelkedését is figyelembe vesszük.

Nagy hiba volt az, hogy a pénz értékcsökkenésével kapcsolatban, az életszükségleti cikkek általános megdrágulásával arányosítottan, a lakbér emelését nem engedték meg, ami azután nem csupán azt eredményezte, hogy a házépítés a tőkés számára rentábilis nem volt, hanem egyenesen tönkremenésével volt egyértelmü.

Magyarországon még az is elrettentette a tőkést a házépítéstől, hogy az állam a helyett, hogy a hadbavonultak családtagjai lakbérének kifizetésére kellő fedezetet nyujtott volna, erre inkább moratóriumot adott és a háztulajdonos így hiába várta háztulajdonba fektetett tőkéjének hozadékát.

Igen sok háztulajdonos, aki megelőzőleg egy élet nehéz küzdelmével szerezte meg házát, hogy annak hozadékából öreg napjaiban megélhessen, teljesen tönkre ment. Igy azután nem lehet csodálkozni azon, ha a mai Magyarország területén a lakóházak száma az 1910. évi 1,146.621-

ről az 1920. év végére: csak 1,175.338-ra emelkedett s ezt a csekély szaporodást is a békeévek javára kell írni.

Még súlyosabban látjuk a helyzetet, ha a nagy városok lakóházainak számviszonyait tekintjük, mert itt sok helyen az említett tíz év alatt, a lakóházak száma csökkent, így Budapesten az 1910. évi 19.637 lakóházzal szemben az 1920. évben már csak 18.429 lakóház, Pécsett az 1910. évi 5705 lakóházzal szemben, az 1920. évben csak 5363 lakóház állott fenn. Ahol a lakóházak száma mégis szaporodott, ez a szaporodás csak jelentéktelen méretü, így Sopronban az 1910. évben 1926, az 1920. évben 2018, Szegeden az 1910. évben 14.388, az 1920. évben 14.490, Miskolcon az 1910. évben 4843, az 1920. évben 5323 lakóház fennállását konstatálták.

Igen sok helyen a házakat mesterségesen tették használhatatlanná, mert a felfokozott közterhek mellett, a befolyó lakbér még azokat sem fedezhette teljesen. Így, mondhatjuk, szinte szervezetten irtották ki a lakásépítési hajlandóságot.

Az állam most hosszú adómentesség biztosításával kiván enyhíteni a helyzeten és elenyésző mértékben maga is részt vesz a lakásépítési tevékenységben. A köztisztviselők részére, meglehetősen korlátozott terjedelemben, olcsó kamatu kölcsönt ad. Megteremtette a falusi kislakások építőinek anyagkölcsönt nyujtó szervezetet. Legtöbbet segít azonban a helyzeten a földbirtokreform kapcsán történt házhelykiosztás.

Budapest székesfőváros nagyszabásu lakásépítési programmot bonyolít le, melynek révén legalább a legkiáltóbb részét vezeti be a lakásnyomoruságnak.

Angliában erős iramban igyekszenek az elmulasztottakat pótolni. Az 1923. évi Chamberlain- és az 1924. évi Wheatley-törvény újabb lendületet adott a lakásépítési tevékenységnek. Az előbbi törvény alapján letesült házak 20 évi időtartamra, évi hat fontsterling támogatást élveznek. A Wheatley-törvény, az 1925—1940. évek közötti idő alatt két és félmillió lakás építését irányozta elő. E törvény alapján, városokban évi 9 fontsterling, vidéki kerületekben évi 12 fontsterling 10 sh. állami támogatást élveznek, negyven éven át ezek a lakások. Az 1926. év harmadik negyedének végéig 645.442 lakás készült el így, ami a törvény helyes elgondolásának bizonyítéka.

Belgiumban külön szerv letesült a lakásépítés szervezésére, melynek révén, az 1925. év végéig 24.550 lakás épült fel, 5502-nek építése pedig folyamatban volt.

Cseh-szlovákiában az állam, kezesség vállalásával, vala-

mint a hitelfeltételek megkönnyítésével igyekszik a lakásépítési tevékenységet előmozdítani, aminek eredményeként az 1925. év közepéig 23.761 ház készült el.

Ezenkívül törvény kötelezte a nagy vállalkozókat arra, hogy két éven belül olyan épületet emeljenek, amely irodájuk és alkalmazottjaik számára otthont biztosít. Kötelezteti tovább lakóház építésére minden olyan lakásbérlő, aki bizonyos vagyonnal, vagy jövedelemmel rendelkezett, de saját háza nem volt. Aki e kötelességét nem teljesítette, építési célokra fordítandó, 10 millió koronáig terjedhető pénzbüntetésnek nézett elébe. Mindezen intézkedések mellett, az állam adókedvezményekkel, építési segéllyel mozdítja elő a lakásépítést.

Franciaországban már a háború előtt is rendkívül súlyos lakásviszonyok uralkodtak. Különösen Páris és környéke vezetett e téren, s a helyzet a háború után még rosszabbodott. A Sellier párisi városi tanácsnok által rendezett lakásügyi értekezleten kiviláglott, hogy 2,800.000 megszámlált egyén közül 1,300.000 szük, egészségellenes lakásban lakik, 300.000 személy éli életét sötét, piszkos szállodai szobában, hol gyakran 6—8 személy zsufolódik össze.

Párisban maga a város fogott hozzá a lakásinség enyhítéséhez és az 1922. év végéig 60.000 új lakás épült fel. A Seine departementban a lakáshivatal irányította az akciót és a maga hatáskörében, az 1922. év végéig 1100 lakást emelt.

A német birodalomban ugyancsak erős lendülettel indult meg a lakásépítés, részben közületi hatáskörben, részben a magántőkének, különböző kedvezményekkel való bevonásával és az 1920. évben 103.092, az 1921. évben 134.223, az 1922. évben 146.615, az 1923. évben 118.333, az 1924. évben 106.502 lakás készült el. De még az ilyen nagyszabású építkezés sem enyhítette lényegesen a lakásinséget és a jelenlegi becslések szerint, a tényleges hiány még 600.000 lakás, amely szám azonban évenként 150.000-rel emelkedik.

Svájcban, ahol a békeévek rendes lakásépítési tevékenysége a háború alatt szintén abnormálisan csökkent, s ahol, főként a külföldiek odaözönlése és sok régi lakásnak hivatali helységgé való átalakítása következtében, a lakáskereslet megnövekedett, erősen él a törekvés a helyzet enyhítése iránt. A szövetségi gyülés, 1919. évi június hóban hozott határozatával, a lakásépíttetőnek az építési költségek 15 százalékáig terjedhető szövetségi hozzájárulást biztosított, amely a kanton és a község ugyancsak ily ösz-

szegü hozzájárulásával, az építési költségek 30 százalékáig terjedhetett, mig ma ez a hozzájárulás összesen legfeljebb 20 százalék lehet.

Ezenfelül a szövetség, az építési költségek 20 százalékáig, olcsó, négy százalékos jelzálogkölcsön felvételét biztosítja.

Az ilyen kedvezményekkel megkönnyített lakásépítési tevékenység, természetesen, gyorsan felvirágzott és az 1920. évben 2170, az 1921. évben 2971, az 1922. évben 2344 lakás készült el. Természetesen a városok és községek a maguk erejéből is sokat építettek.

Erős lendületet adott Svájcban a lakásépítés fejlődésének a szövetkezeteknek a munkába való belekapcsolódása. Az 1919. évben megalakult a Schweiz. Verband zur Förderung des gemeinnützigen Wohnungsbaues, a lakásügynek szociális, egészségügyi, technikai és gazdasági reformja érdekében.

A szövetkezet az egyes városokban csoportokat létesített és a szövetségtől kisérleti építkezésekre előbb 50.000, utóbb 200.000 frank hozzájárulást kapott. A kisérletek sikerrel jártak, s az 1921. évben már 206 szövetkezet működött ebben az irányban.

Délamerikában még kétségbeejtőbbek voltak a lakásviszonyok, mint Franciaországban. Montevideoban (Uruguay) például az 1919. évben, 341 bérkaszárnyának 2776 szobájában 19.256 ember lakott, vagyis minden szobára átlag 7 személy jutott. Ilyen körülmények mellett, természetesen, az erkölcsi és a közegészségi viszonyok a legsötétebb képet mutatták. E helyzet meggondolása vezette az uruguayi nemzeti pártokat, amikor, népegyesülés utján, négy millió aranypesó felhasználásával, 1500 családi házat létesítettek, amelyek mindegyike két szobából, fürdőszobából, konyhából áll. Mindegyik ház, husz év után, a bérlő által addig havonkint teljesített 14 aranypesó iefizetése ellenében, mely egyuttal bérfizetés is, a bérlő tulajdonába megy át. Ez a mozgalom folyton nagyobb méretüvé válik, úgy, hogy a lakásinség azóta is lényegesen enyhült, az állam és a városok hasonló irányu tevékenységével kiegészítve.

Braziliában újabban olyan lakásokat építtet az állam és a város, amelyeknek külön konyhájuk nincsen, hanem minden emeleten közös konyha, közös fürdőszoba és közös gyermekszoba készült, a közös konyhán olcsó ebédet készítenek, melyet minden lakó igénybe vehet.

A lakásnyomoruság társadalmi betegség, amelyen a közületnek kötelessége segítenie. Ez a segítés részben úgy valósulhat meg, hogy a közület, elsősorban a község, a

maga erejéből építi fel a szükséglet által megkivánt számu lakást, részben pedig úgy, hogy a közület különböző hozzájárulások, kedvezmények, előnyök nyujtásával lehetővé teszi a magántőkének bekapcsolódását, továbbá úgy, hogy az önsegély erőinek szabad kifejlődést és támogatást biztosít.

Helytelen és minden szociálpolitikai gondolkozással ellenkezik az, hogy csak a már bekövetkezett lakásinséggel számoljanak, hanem a hangsúlynak mindig arra kell esnie, hogy a lakásinség bekövetkezte megelőztessék. Csak így lehet helyes lakáspolitikát csinálni.

De nem elég a lakások megépítése, gondolni kell arra, hogy azok olyan helyen legyenek, ahonnan a munkahelyek könnyen, lehetőleg kiadás nélkül, megközelíthetők, ha pedig közlekedési eszköz igénybevétele nem mellőzhető, olyan mérsékelt viteldíj megállapításáról kell gondoskodni, amely könnyen elviselhető.

Argentinában az állam jelentős anyagi támogatásban részesíti a közuti közlekedési vállalatokat, annak ellenében, hogy ezek vonalaikat a nagy városok határaiban épített munkáslakótelepekig meghosszabbítják és az ottlakók számára rendkivüli menetdíjkedvezményeket biztosítanak.

A háboru előtt a lakásprobléma nem annyira a lakáshiányban, hanem inkább a lakásdrágaságban nyilvánult meg. Bármennyi lakást is építsenek, ha a bér az ember anyagi teherbirásával nem áll arányban, nem lesz, aki azokba beköltözzön, hanem virágozni fognak az albérlőkkel zsufolt tömeglakások. Egészséges az az állapot, midőn a lakbér az egyén jövedelmének 15—16 százalékát nem haladja túl, s így nem terheli meg aránytalanul, a többi elsőrendü életszükséglet rovására.

A lakásoknak bérkaszárnyákba való tömörítése nem kivánatos. Hiába kényelmes a lakás, a bérkaszárnya-rendszer minél szükebbre korlátozandó és a szabadban álló, családi házak tipusa az ideál, kis kerttel, szabad levegővel, napsütéssel. És ez gazdasági szempontból is fontos, az ember kertészkedhet, gazdálkodhat. A bérkaszárnya-rendszert csak az égető telekhiány indokolhatja.

A családi ház lakója egész más ember, mint a bérkaszárnyáé. Kiegyensúlyozottabb lelkü, vidámabb, kedélyesebb, megelégedettebb. Fontos egészségügyi és népesedéspolitikai szempontok is a családi ház tipusát ajánlják.

Anglia, sürü népességi viszonyai mellett is, az egycsaládos házak rendszerét kultiválja és nagyrészben ennek köszönheti aránylag kedvező helyzetét az általános halandóság és a tuberkulotikus megbetegedések terén.

Németországban is hasonló a tendencia, Hirtsiefer, a porosz népjóléti miniszter, az emsi községpolitikai kongresszuson ezt így fejezte ki: »A munkás számára otthont kell adni, ahol gépszerü munkája után, ismét emberként, jól érezze magát. Ez az otthon azonban nem lehet a bérkaszárnyában, hanem csak a földszintes családi házban.«

Ideális ilyenirányu mozgalom az, amely Howard: Garden cities of to morrow cimü könyvének megjelenése után vett erősebb lendületet, a kertváros-mozgalom. E könyv megjelenése után Angliában külön kertváros társaság alakult, amely 300.000 fontsterling alaptőkével, Londontól 59 kilométernyi távolságban megalapította Letchworth kert várost, 1520 hektár területen, amely gyors fejlődésnek indult és az 1921. év végén már 11.000 lakossal és 38 gyárral rendelkezett.

Howard tervei szerint, a kertvároshoz legalább 1500, legfeljebb pedig 2400 hektár szükséges, melynek közepén épül fel a város. A lakosság száma legfeljebb 50.000 lehet. Azt a városrészt, amelynek területén a lakások fekszenek, beépítetlen földsávval kell övezni, ahol a gyümölcsöskertek, tehenészetek és baromfiudvarok helyezhetők el. A központi park olyképpen létesítendő, hogy minden városrészből könnyen legyen megközelíthető. A körszerüen kiépített utvonalakon helyezendők el a gyárak, üzletek, stb. A művészi érzékkel felépített házaknak egészséges, világos, tágas, levegős lakásokat kell nyujtaniok.

Az angol kertváros-mozgalom mintájára, az 1902. évben, Németországban is külön társaság alakult, avval a céllal, hogy az iparnak a vidékre való, szervezett áttelepítésével, a lakásreform szolgálata mellett, magának az iparnak és a mazőgazdaságnak érdekeit is előmozdítsa.

Franciaországban az Association des Cités Jardin fejt ki, Benoit-Lévy vezetésével, a kertvárosmozgalom érdekében szervezett tevékenységet, mig Svédországban az eszme apostola: Stjernström.

Az 1914. évben, Londonban, az ügynek előmozdítására nemzetközi társaságot alakítottak, amelynek első kongresszusát az 1920. évben tartották meg, amelyen a volt központi hatalmak országainak szervezetei nem jelentek meg, azonban az 1922. évi, második megbeszélésre már Ausztria, Magyarország, Németország, ezeken kivül pedig Svájc is elküldötte képviselőjét.

A kertváros-mozgalom nagy jelentősége abban van, hogy mentesíti a nagyvárosokat a túltömöttségtől, és egyrészt a nagyvárosok lakásviszonyait teszi kedvezőbbé, másrészt az így elvezetett lakosság számára ideális lakásviszo-

nyokat teremt. További jelentősége a kertváros-mozgalomnak az is, hogy a lakosság elvezetésével egyidejüleg, a gyáripart is decentralizálja és így a mezőgazdasági és ipari népességet egymáshoz közelebb hozza, amiből mindkettőre előny származik: a mezőgazdaság fogyasztóit közvetlen a közelben kapja meg és így kifizetődik számára a belterjesebb művelést igénylő és nagyobb hasznot biztosító produktumok termelése, amellett, hogy a holt gazdasági szezon munkanélkülijei az ipari üzemekben elhelyezkedést találhatnak; másrészt az ipari népesség is jobb és olcsóbb szükséglet-kielégítéshez jut, enyhülnek a közvetítő kereskedelem, a szállítás költségei, nem is szólván arról, hogy neki magának is módjában áll szükségleteinek egy részét a lakásával összefüggésben álló területen megtermelni. A mezőgazdasági és ipari népességnek egymással való közvetlen érintkezéséből az előbbire kulturális vonatkozásban is megbecsülhetetlen előnyök származnak.

Igen sokan félnek ettől a kapcsolattól, mert az a véleményük, hogy a mezőgazdasági népességre átterjed az ipari népesség szervezett munkásmozgalma. Ez tényleg meggondolásra késztet, azonban csak ott, ahol a szociálpolitika elmaradottsága folytán, a mezőgazdasági népesség nyomasztó, emberhez nem méltó viszonyok között él. Ilyen helyen éppen a nemzet és az emberiesség érdeke, hogy a mezőgazdasági népesség is öntudatra jusson s ha az állam nem teljesíti vele szemben fennálló kötelességét, el kell ismerni jogát, hogy érdekeit az önsegély eszközeivel valósítsa meg.

A kertváros-mozgalom jelentősége egészségügyi és népesedéspolitikai vonatkozásban akkor nyilvánul meg igazi képében, ha összehasonlítjuk a kertvárosok népességének halandósági viszonyait a nagyvárosok halandósági viszonyaival. Hellerau kertvárosban a halandóság, 1000 emberre számítva: 4.5—5, ezzel szemben Londonban: 13, Drezdában: 14, Budapesten (az 1926. évben) 16.5. A csecsemőhalandóság Letchwort kertvárosban 55—58, Hellerauban: 60—63, ezzel szemben Londonban: 145—150, Drezdában: 150—160, Budapesten (az 1926. évben): 115.

A kertváros-mozgalomnak, különösen az ipari centrumok tehermentesítésének lelkes propagálója nálunk Szilády Zoltán dr. egyetemi m.-tanár, aki főként »Vissza az anyaföldhöz« cimü munkájában tárgyalja ezt a kérdést.

Igen fontos szociálpolitikai feladat a lakásfelügyelet megszervezése. Franciaország már az 1850. évben törvénynyel kötelezte a községeket arra, hogy bizottságokat alakítsanak az egészségtelen lakások ellenőrzésére és bérbeadá-

suk megakadályozására. Angliában az 1890. évi törvény hasonlóképpen intézkedett, majd az 1909. évi törvény tökéletesítette a lakásfelügyelet intézményét. Poroszországban az 1918. évi törvény foglalkozik evvel az intézménnyel és a lakásellenőrzés keresztülvitelét községi feladatul minősítette. E törvény értelmében, a százezernél több lakosu városokban külön lakáshivatal létesítendő, másutt lakásfelügyelő állítandó be.

Természetesen, a lakásfelügyelet igazi eredményeket csak akkor fog felmutathatni, ha a lakáskinálat normális terjedelmü lesz, mert hiába kötelezik az egészségtelen lakások bérlőit azok elhagyására, hiába kivánják a túlzsufult lakások fölös bérlőit kitelepíteni, ha e célra megfelelő lakások nem állanak rendelkezésre.

A lakáskérdés elsősorban a gazdaságilag gyengébb néprétegeket érdekli. A tőkés, ha nem tud másképen lakáshoz jutni, építtet magának, mert rendelkezik az ehhez szükséges anyagi erővel, ellenben a társadalom túlnyomó része kivül áll ezen a lehetőségen és teljes kiszolgáltatottságban él. Ilyenképpen, ha a magántőke által teljesített lakásprodukció a szükségletet kifogástalanul nem elégíti ki, a közület beavatkozása elkerülhetetlen.

A lakáskérdés anyagi megoldása elsősorban községi feladat, de a lakáskérdés kielégítő megoldására irányuló tevékenyseg szervezése és irányítása az állam feladatkörébe tartozik.

Mert a lakáskérdés nem elszigetelten, egyes községekben, vagy városokban jelentkezik és így a segítésnek is országos szervezettséggel kell birnia. A különböző községi közületek különböző felfogással kezelik a problémát és így annak terjedelme helyenként változó.

Amennyiben a lakásügy megoldására irányuló tevékenység szervezését és irányítását nem az állam teljesíti s a községeknek ezen a téren teljesen szabad kezük van, az az eset fog bekövetkezni, hogy a rosszabb lakásviszonyok között élő községek lakossága a jobb lakásviszonyokkal biró községekbe fog tódulni s az egyéb hátrányoktól eltekintve, megsemmisíti a lakásprobléma tekintetében jobb belátással biró és nagyobb áldozatra hajlandó községek törekvéseinek eredményeit.

A lakásközvetítést ki kell venni a magánügynökök kezéből, legalább a kisebb lakásokra nézve és az üres lakások nyilvántartása, általában a lakásközvetítés, hatósági kezelésbe veendő, mert csak így lehet a lakáspiac helyzetéről teljes képet kapni és csak így lehetséges a rendelkezésre álló lakásoknak a szociális szempontoknak megfelelő el-

osztása s a helyes kiegyenlítődés elérése. Evvel kapcsolatban gondoskodni kell a megüresedett lakások kötelező bejelentéséről. Egyes svájci kantonokban már működnek a hatósági lakásnyilvántartó és közvetítő hivatalok, melyeknek eredményei azt mutatják, hogy az intézményes szociálpolitikának hamarosan mindenütt jelentős tényezőivé fognak válni.

A munka lehetősége. A munkapiac szervezése és a munkanélküliség elleni küzdelem.

A munkanélküliség azoknak a csapásoknak az egyike, amelyek legjobban sújtják a világ dolgozóit. Minden időben találkoztunk gazdasági válságokkal, nagy munkanélküliséggel, de a maihoz hasonló méretüvel és állandóságuval talán még soha. A munkanélküliség, mondhatni, állandósult Európában. Addig, mig a legyőzött államok közép és munkás rétege a nemzetközi munkamegosztás idők folyamán kialakult rendjének a békeszerződés nyomán történt erőszakos és természetellenes megváltoztatása következtében már csak a puszta létért is reménytelenül folytatja kétségbeesett küzdelmét, a győztes és semleges államok sem tudnak mai gazdasági helyzetüknek zavartalanul örülni. A lerongyolt valutáju államok megszüntek a világpiac számára számbavehető fogyasztók lenni és ez, természetesen, az export országok termelésén üt sebet. Egyes nyersanyagoktól megfosztott országok kénytelenek ipari termelésük tekintélyes részében rideg bérmunkára szorítkozni.

Az általános gazdasági pangás, mely ma Európa legsúlyosabb problémája, az általános munkanélküliségnek olyan méretüre való növekedését idézte elő, hogy a munkanélküliség enyhítésére szolgáló törekvések nem mindenütt érhetik el a kivánt eredményt és így tömegnyomor fellépése fenyeget. Ma Európában, enyhe számítással, 4.5 millió ember van munka nélkül s ez a családtagokkal együtt 12—14 millió embert jelent. Ennyi embernek bizonytalan a sorsa, nincsen meg a napi kenyere. Mert a munkanélküli támogatás még nem mindenütt intézményesíttetett, másrészt a munkanélküli bizonyos időn belül kimeríti a támogatásra való jogosultságot, de meg a támogatás nem mindig olyan összegü, hogy az a létfentartás alapjául szolgálhatna. Az a népréteg, melynek nincsen egyebe, csak a munkaereje, ezt nem állíthatja a megszokott termelő tevékenység szolgálatába.

De beszéljenek, szomoru hangjukkal, maguk a számok. Angliában az 1920. év januárjában 234.000 volt a segélyben részesülő munkanélküliek száma, az 1922. év májusában pedig már 2,110.000 segélyezett munkanélküli volt. Ekkor állott a munkanélküliség Angliában kulminációs pontján. Az 1927. évi március hónapban 1,188.000 segélyezett munkanélkülit számoltak össze.

Németországban, az 1922. év januárjában, 165.248 segélyezett munkanélküli volt, az 1927. évi áprilisban 1,121.208. Német-Ausztria munkanélkülijeinek száma az 1923. év januárjában 165.248, az 1927. év februárjában 244.300.

Ahhoz, hogy a munkanélküliség elleni küzdelem részletes tárgyalásához kezdhessünk, elsősorban tisztáznunk kell, mit értünk tulajdonképpen munkanélküliség alatt.

A munkanélküliségnek alanya a munkás, aki abból él, hogy munkaerejét állítja a termelés szolgálatába. A munkanélküliség okai gyökeredzhetnek a munkás személyében és előidézhetik azt a munkás személyén kivül álló tényezők. Dubois a munkás személyében gyökeredző okokból előidézett munkanélküliséget subjektiv, az azon kivül állo okok révén előálló munkanélküliséget objektiv munkanélküliségnek nevezi. A munkás személyében rejlő okokból előidézett, vagyis subjektiv munkanélküliség csoportjába sorozzuk azt az esetet, amidőn a munkás betegsége, rokkantsága, aggsága miatt képtelen a munkára. Subjektiv munkanélküliség továbbá az az eset is, amidőn a munkás vonakodik a munkától, mint munkakerülő, vagy amidőn nincsen megelégedve a munkafeltételekkel s emiatt vagy a neki felajánlott munka felvételétől tartózkodik, vagy pedig a munkát, melyben alkalmazva volt, elhagyja. A személyi okokon kivül álló tényezőkre visszavezetendő munkanélküliség, vagyis az objektiv munkanélküliség körébe tartozik az az eset, amidőn a munkanéiküli, bár megvan benne a munkaképesség és a munkakészség, minden törekvése mellett sem képes munkában elhelyezkedni és így a maga és családja létfentartását biztosítani.

A munkanélküliség elleni küzdelemnél, tulajdonképp csak az objektiv munkanélküliség által sujtott munkások kerülhetnek figyelembe, mig azok a munkások, akik egyéni okokból váltak munkanélküliekké, nevezetesen a betegek, rokkantak és aggok, a szociálpolitika más feladatkörébe tartoznak. Az egyéni okok közé sorozott munkakerülés esetében a munka felvételétől vonakodó munkakényszer útján szorítandó munkára, mint ezt a nálunk is fennálló, de végre nem hajtott s a közveszélyes munkakerülőkről

szóló törvény rendeli el, mig a munkafeltételekkel elégedetlenkedők álláspontja jogos, vagy jogtalan voltának megállapítására az érdekeltségi viszályokat kiegyenlítő bizottságok hivatvák s e bizottságok megállapításai értelmében sorozhatók a munkakerülők, vagy a valóban munkanélküliek csoportjába, amely utóbbi esetben tárgyalásaink keretébe tartoznak. Egyébként itt bennünket az objektiv munkanélküliség kérdése érdekel és ennek gyógyszereivel, a megelőzésére és lehető csökkentésére alkalmas eszközökkel óhajtunk foglalkozni.

Munkanélkülinek tekintjük tehát, az előttünk álló feladatra való figyelemmel, mindazokat, akikben megvan a munkára való képesség és evvel együtt a munkára való készség is, de önhibájukon kivül, munkát találni nem képesek. A munkanélküliség okai különbözőek lévén, a munkanélküliség elleni védekezésnek eszközei is e szerint különbözőek.

Az objektiv munkanélküliséget előidéző okok között a legelsőbben tárgyalandó a munkapiac szervezetlensége. Egy bizonyos közgazdasági egészen, egy bizonyos közgazdasági egységen, egy országon belül is előadódhatik az a helyzet, hogy az ország egyes részein nagy a munkahiány, vagyis a munkakereslet, másik részen nagy a munkáshiány, vagyis a munkaerő-kereslet. A munkapiac egységes szervezetének hiánya következtében pedig a munkakeresletről a kinálat, a munkakinálatról pedig a kereslet nem szerezhet tudomást. Ebben az esetben nem állunk absolut munkanélküliséggel szemben, hiszen a baj forrása csak ott van, hogy a kereslet nem tud a kinálatról és igy a kiegyenlítődés lehetőségére mód nincsen. Már most, ha a mutatkozó kereslet és kinálat állandó nyilvántartására és a kereslet és kinálat közötti kapocs létrehozására alkalmas szervezeteket létesítünk, az ilyen esetekben az absolutnak nem nevezhető munkanélküliséget levezethetjük. Ezt a célt szolgálják a munkanyilvántartó és munkaközvetítő hivatalok.

De ez az eset, hogy a munkakeresők a munkát kinálókról nem tudnak és kapcsolatot egymással nem találnak, előadódhat nem csupán egy közgazdasági egység, egy ország területén belül, hanem két vagy több ország viszonylatában is. Egyik országban nagy a munkanélküliség, a másikban nagy a munkáshiány. Megfelelő szervezettel a különböző országok munkanélkülisége a különböző országok munkáshiányával összefüggésbe, összeköttetésbe hozható. E probléma megoldása tehát nemzetközi vonatkozásu és igy tagadhatatlan nehézségeivel is kell számolni, de, az

államoknak a nemzetközi munkaügyi szervezet keretében megvalósult szociálpolitikai összefogása, összeműködése következtében, az ezirányu munka útja egyengetve van.

Igy állanak elő a munkásvándorlások s a szerint, hogy egy országon belül vagy több ország határa között folynak le, belföldi, vagy nemzetközi munkásvándorlásoknak mondjuk őket. Előadódhat olyan eset is, midőn ugyanegy országban, sőt ugyanegy tartózkodási helyen bizonyos szakmában nagyarányu munkanélküliség mutatkozik, viszont más szakmában nagy arányu munkaerőkereslettel találkozunk. Ezt főként az okozza, hogy a munkások pályára való lépésük alkalmával nem gondolnak az egyes foglalkozási körök terjedelmére, foglalkoztatási képességére, fejlődési lehetőségeire, szóval nem veszik figyelembe a szükségletet és így egyes foglalkozási körökben túlságos sok a munkás, másokban pedig kevés. Megfelelő szabályozás nélkül, ez az ok is akadálya a kereslet és kinálat egészséges kiegyenlítődésének és így előidézője a munkanélküliségnek. A szociálpolitika ennek is megtalálta az orvosszerét, a pályaválasztást és elosztást irányító szervezetek felállításával.

A munkanélküliséget okozhatja az is, hogy a munkás egyénisége, képességei nem felelnek meg annak a munkakörnek, melynek keretében a szükséges előismereteket megszerezte és az általa választott szakmában csak gyenge munkaerő, aki emiatt munkában elhelyezkedni nem tud, viszont ha olyan szakmát választott volna, mely egyéniségének, hajlamainak, képességeinek jobban megfelel, kitünő és keresett munkaerő lehetne. E hátrányok kiküszöbölése ugyancsak a pályaválasztási tanácsadás révén válik lehetővé, amidőn a képességvizsgálat, a pszichotechnika segítségével, a tudomány haladása alkalmas módot nyujt számunkra ahhoz, hogy a pályaválasztás előtt állónak egyénisége, hajlamai és képességei, szervezeti diszpoziciója előttünk tisztán álljanak és így olyan pályára legyen irányítható, amely ezeknek megfelel.

Ama intézmények közül, melyek segítségével a munkanélküliség bekövetkezte bizonyos részben megelőzhető, illetve csökkenthető, legelsősorban a munkaközvetítő és munkanyilvántartó hivatalok tevékenységét említettük. Röviden érintettük azt, hogy az objektiv munkanélküliségnek egyik főoka: a munkapiac szervezetlensége. Megtörténik, hogy egy országon, sőt egy megyén, egy városon belül is ugyanakkor, ugyanabban a munkaszakmában munkanélküliek és betöltetlen munkahelyek is vannak s a munkások nem szerezhetnek tudomást a munkahelyekről, a

munkásokat kereső pedig az ajánlkozó munkásokról azért, mert nincsen olyan szervezet, amely valamennyi munkakeresőről és valamennyi üresen álló munkahelyről az érdekelteket tudósítsa. Ezt a hiányt hivatottak betölteni a munkaközvetítő és munkanyilvántartó hivatalok. A munkaközvetítő és munkanyilvántartó hivatalok feladata tehát a munkapiacon mutatkozó munkakereslet és munkakinálat kiegyenlítése.

A munkaközvetítő és munkanyilvántartó hivatalok kezdetei is a munkások önsegélyszervezeteire vezetnek vissza. Ezek az önsegélyszervezetek természetesen csak részleges eredménnyel dolgoztak, mert működési körükbe nem esett bele az egész munkapiac áttekintésének lehetősége, ami az eredményes munkaközvetítés első feltétele és munkájuk terjedelme helyi s legjobb esetben csak szomszédos vonatkozású volt. Ezenkivül csak a munkások ama rétegét ölelte fel, amely szakszervezeti kötelékbe tartozott, mig az azon kivül állók e tekintetben is teljesen magukra voltak hagyatva. Később kialakultak a munkásbörzék, amelyeket többnyire szintén munkásszervezetek tartottak fenn, a község, esetleg az állam, illetve a munkaadók anyagi hozzájárulásával. Legszebb fejlődést ezen a téren a párisi munkásbörze érte el. Később a községi szociálpolitika karolta fel a munkásközvetítés ügyét, de itt is nagyrészben ugyanazokkal a hiányokkal találkozunk, amelyekkel a munkásszervezetek munkaközvetítésénél. Meg kell említenünk az iparszerüen üzött munkaközvetítést is, amely szintén korlátolt jelentőségü volt s emellett még a munkást jelentős közvetítési díjakkal terhelte meg. Ez vezette az 1919. évben megtartott washingtoni nemzetközi munkaügyi konferenciát akkor, amidőn a nemzetközi munkaügyi szervezet kötelékébe tartozó államtagoknak javasolta, hogy az iparszerüen üzött állásközvetítés megakadályozására intézményesen tegyenek meg minden lehetőt. A washingtoni nemzetközi munkaügyi konferencia az ingyenes nyilvános munkaközvetítésre irányelveket is adott. A munkaközvetítés központi hivatal felügyelete alatt álljon. A munkásokból és munkaadókból bizottságok létesítendők, amelyek a munkaközvetítés kérdéseiben tanácsadó szervekként működnek.

A munkaközvetítés megszervezése, fenntartása és irányítása, ha a munkaközvetítés lényegét vesszük figyelembe, egyedül állami feladat lehet. Csak az államnak van módja, hatalmi helyzeténél fogva, az egész ország munkapiacát átfogóan kézben tartani, megfigyelés alatt tartani és az e téren fennálló követelményeknek megfelelően érvényt szerezni, a munkaközvetítésnél a pártatlanságot és a szociál-

politikai szempontokhoz való alkalmazkodást biztosítani. A munkaközvetítő hivatalok működésénél fontos vezérelv, hogy a megüresedett munkahelyek lehetőleg mindig alkalmas munkaerőkkel tölttessenek be. Különösen figyelembe kell venni a szakmabeli képességet, a testi alkalmatosságot, a személyi és családi körülményeket és az elhelyezendő munkanélküliségének időtartamát, mint ezt a munkaközvetítésről és a munkanélküliségi biztosításról szóló 1927. évi julius 16-iki német törvény is hangsúlyozza. A családos munkanélküliek között is elsősorban a több eltartásra szoruló családtaggal biró munkakeresőket kell figyelembe venni. Ugyancsak elsőbbséggel bir az elhelyezésnél az a munkakereső, akinek munkanélkülisége már hosszabb idő óta tart.

A munkaközvetítő és munkanyilvántartó hivatalok alkotják a gerincét a munkanélküliség elleni küzdelemnek. A többi intézmény munkája e szervezet körül csoportosul. Nélkülözhetetlen támasztópontja ez a munkanélküliségi biztosítás intézményének is, amennyiben a munkanélküliségi biztosítás teljesítéseire való igényjogosultságnak feltétele annak igazolása, hogy a munkanélküliségi támogatást kérelmező eredmény nélkül jelentkezett a munkaközvetítő hivatalnál munkára.

A munkaközvetítésnek, mint mondottuk, országosnak és az egész munkapiacot átkarolónak kell lennie. Magába kell foglalnia nem csupán az ipari, hanem a mezőgazdasági munkaközvetítést is. Fontos e két nagy foglalkoztatási ág kapcsolatba hozatala, hiszen a mezőgazdasági munkásoknak ipari centrumokba szükségleten felül való özönlése és elproletárizálódása mindenképpen megakadályozandó.

A munkaközvetítés és munkanyilvántartás terén működő szervezetek közül különösen eredményes munkát végez a Svájc területén megalkotott intézmény. A fennálló munkahivatalok mellett, köteles minden község munkaközvetítő szervet létesíteni, amely a helyi munkaközvetítést ellátja. Ha helyben nem sikerül minden munkanélkülit elhelyezni, a községi munkaközvetítő szerv jelentést tesz a kantoni központi munkaközvetítő szervnek, amely összeköttetésben áll a kantoni munkaadók és munkások szakszövetségével. E szövetségek éppen úgy, mint az egyes üzemtulajdonosok, tartoznak minden üresedésben lévő helyet a kantoni munkaközvetítő szervhez bejelenteni. A különböző kantonok munkaközvetítő szervei az üres munkahelyeket és a munkakeresőket a berni központi munkanyilvántartó hivatalnak bejelentik s ez a »Schweizerischer

Arbeitsmarkt« cimen hetenként megjelenő kiadványban az egész svájci munkapiacról ismertetést ad.

A német birodalmi 1927. évi julius 16-iki törvény a munkaközvetítést ellátó birodalmi intézmény igazgatótanácsába és elöljáróságába a munkaadók és munkások megbizottjait is belevonja, paritásos alapon, s ugyanily módon jár el a birodalmi intézmény egyéb szerveit alkotó munkahivatalok igazgató-bizottságának összeállításánál is.

A munkaközvetítő és nyilvántartó hivatalok eredményes munkájához szükséges, hogy az eddigi lakóhelyükön kivüli helyen munkába elhelyezkedők részére lényeges vasuti kedvezmények biztosíttassanak. A mai időben a munkakereslet és kinálat egészséges kiegyenlítődési lehetősége elé szinte leküzdhetetlen akadályt hárit a lakásinség.

Mint ismeretes, a munkásság a multban nem volt helyhez kötve. Legnagyobb részük heti lakásban lakott s ha elhelyezkedésük érdeke úgy kivánta, egyik héten egyik, a másikon már másik helyen vállalt munkát. Ez ma már lehetetlen, mert a lakásinség egy helyben megkötötte a munkásságot és senki sem akar bizonytalanság elé menni.

Mint már az előbbiekben említettük, nem csupán a munkanélküliség elleni küzdelem szempontjából, de fontos közgazdasági érdekekből is igen lényeges az, hogy az egyén olyan pályát válasszon magának, amely egyrészt számára legnagyobb elhelyezkedési lehetőséget nyujt, másrészt amely egyéniségének, hajlamainak, képességeinek, szervezeti diszpoziciójának legjobban megfelel és amelyen, a körülményekhez képest, a lehető legjobb munkaerő válhat belőle.

Theobald Fürst, müncheni iskolaorvos szerint a szociális nyomorban, az emberi szenvedésekben, szerencsétlenségekben igen nagy része van annak, hogy az ember nem a képességeinek megfelelő pályára kerül és akkor a káros munkamomentumok hatása alatt előbb megrokkan, mint az, aki a természetének és képességének megfelelő munkakörbe jut.[1]

A pályaválasztási tanácsadó intézményének ez utóbbi irányban fennálló feladatkörében igen nagy segítségére szolgál a pszichologia. Az emberi munkának pszichikai feltételei vannak és így akkor, amidőn a pályaválasztás előtt állónak tanácsot akarunk adni, a pszichikai feltételekkel is feltétlenül tisztában kell lennünk. Ezért kapcsolták a pszichologiát is a pályaválasztási tanácsadó intézmények munkájába. A pszichológia vizsgálódásainak eredményeit a

[1] *Theob. Fürst:* Neuere Aufgaben der Gewerbe hygiene. Berlin, 1926.

pszichotechnika alkalmazza a gyakorlatban. A pszichotechnikának két része van: alanyi és tárgyi pszichotechnika. Az alanyi pszichotechnika az egyén munka és hivatásbeli kvalitásait vizsgálja meg, pszichofizikai alapon, a tárgyi pszichotechnika vizsgálódása főként a munkaszerekre, a szerszámoknak és gépeknek az emberhez való alkalmazkodására, a műhelyberendezések minőségére, a munkagépek és munkamódszerek észszerüsítésére vonatkozik. Németországban már a multban is igen sok munkaközvetítő, illetve pályaválasztási tanácsadó hivatal mellett működött ez az intézmény. Berlinben az egyetemi pszichologiai intézet, valamint a Vilmos császár akadémia által fenntartott munkapszichologiai intézet áll a pályaválasztási tanácsadó szervezet segítségére e tekintetben.

A munkanélküliség elleni küzdelemnek jelentőséges intézménye a pályaválasztási tanácsadás. Addig, amig a munkaközvetítő és munkanyilvántartó hivatalok tevékenysége a már életpályán álló munkások elhelyezkedésével foglalkozik, a munkapiacon mutatkozó kereslet és kinálat kiegyenlítése érdekében, addig a pályaválasztási tanácsadó preventiv, előzetes intézkedéseket tesz abban az irányban, hogy a még életpályán nem lévő, életpályára lépni készülők megfelelő irányításával és a foglalkozási ágak szerinti elosztásával a munkapiac munkaerőszükségletét a munkaerőkinálattal szakmák szerint is arányba hozza. A munkások elhelyezkedése a különböző foglalkozási ágakban teljesen tervszerütlen módon történik, a tényleges szükségletek teljes figyelmen kivül való hagyásával, ötletszerüen, legtöbbször a véletlen körülmények hatása alatt. Ez okozza azután azt, hogy akkor, amidőn egyes szakmákban szinte állandó munkanélküliség mutatkozik, egyéb szakmákban állandó a munkáshiány. Tehát, ha a különböző életpályákon elhelyezkedni kivánókat, még az elhelyezkedésnek megtörténte előtt, megfelelően módunkban lesz a különböző szakmák felé, a tényleges szükséglet követelményeinek megfelelő arányban, az egyéni rátermettség és alkalmasság figyelembevételével, irányítani, az egyes szakmákban mutatkozó munkaerőfelesleget tervszerüen levezethetjük, amivel nem csupán a munkásságnak, hanem magának a termelésnek érdekeit is szolgáljuk. Ezt a feladatot lenne hivatva betölteni a pályaválasztási tanácsadóhivatalok intézménye.

A pályaválasztási tanácsadó hivatalok intézménye nem tekinthet még hosszabb multra vissza. Németországban, ahol pedig legtökéletesebben fejlődött, másfél évtizede működnek mai formájukban, kisebb-nagyobb megszerve-

zettséggel, ezek az intézmények. Abban a kérdésben, vajjon a pályaválasztási tanácsadó teljesen önállóan, vagy pedig a munkaközvetítő és munkanyilvántartó hivatalok munkájával kapcsolatosan működjék-e, hosszu viták folytak. A legutóbb, 1925 február 3. és 4. napjain Nürnbergben, a németországi szakemberek konferenciáján egyértelmüleg amellett döntöttek, hogy a pályaválasztási tanácsadó intézmény munkájának a munkaközvetítő és nyilvántartó hivatalok munkájával kapcsolatosnak kell lennie. Hiszen ez természetes is, mert mindakét intézmény célja: a munkapiac szervezése s az erre vonatkozó munka vezetésének központosítva kell lennie, a helyes áttekintési lehetőség biztosítása érdekében.

A német birodalmi 1927 julius 16-iki törvény igen szerencsésen kapcsolta össze a munkaközvetítést és pályaválasztási tanácsadást, valamint a munkanélküliségi biztosítást: a munkaközvetítés és munkanélküliségi biztosítás birodalmi intézményében.

A pályaválasztási tanácsadók munkája nem csupán a tekintetben jelentős, hogy a munkakereslet és munkakinálat kiegyenlítődésének érdekét szolgálja, hanem e mellett azt is célozza, hogy minden munkást olyan munkakörbe, olyan foglalkozási ágra irányítson, vezessen, amely képességeinek, hajlamainak, szervezeti diszpozíciójának legjobban megfelel, amelyben a legjobb, legtökéletesebb munkaerő lehet és így megóvja a munkást attól is, hogy neki nem megfelelő munkakörben helyezkedvén el, hajlamainak, képességeinek, szervezeti diszpozíciójának nem megfelelő munkát végezvén, munkateljesítménye korlátozott legyen s gyenge munkaerőnek tekinttessék, akinek elhelyezkedése különösen nehéz, vagy korán megrokkanjon s másrészt minthogy így a hajlamainak, képességeinek megfelelő munkaág területén elhelyezkedett munkás a legjobb, leggyorsabb teljesítményeket tudja produkálni, a közgazdaság érdeke ennyiben is jelentősen érintve van a pályaválasztási tanácsadással. A német munkaadók szövetsége az 1922/23. évről kiadott évi jelentésében utalt arra, hogy a pályaválasztási tanácsadás intézményének tökéletesítése különös érdekkel bir a munkaadókra.

A pályaválasztási tanácsadás munkájának fontos eredménye az említetteken kivül az az etikai hatás, amely abban áll, hogy lehetővé teszi, biztosítja a munkás belső megelégedését munkája teljesítményeivel szemben.

A pályaválasztási tanácsadás intézményének egységesen kell organizálva lennie, úgy, hogy az egész ország munkapiacának szükségletei figyelembevehetők legyenek.

Természetesen, fontos dolog, hogy elsősorban a helyi munkapiac kereslete és kínálata hozassék egyensúlyba és így lényeges a helyi pályaválasztási tanácsadó szervezetek tevékenysége. Érdekes jelentéssel birunk Harburg német város pályaválasztási tanácsadójának működéséről. Harburg 73.000 lakosu kisváros, gummi, olaj, kémiai iparral. Képviselve van a fém- és ház-építőipar. Nyolc év óta áll fenn itt a munkaközvetítő és nyilvántartóhivatalhoz kapcsolt pályaválasztási tanácsadó. A munka úgy indult meg, hogy elsősorban az iskolákat nyerték meg az ügynek. Mozgóképekben ismertették az egyes iparokat, gyárakat. Például 20 gyárat látogatott meg az 1921. évben iskoláját végzett 660 gyermek. Minden iskolai tanulmányainak befejezése előtt álló gyermekkel a következő kérdőivet töltették ki:

Pályaválasztási tanácsadóhivatal Harburg.... iskola. .... osztály.

A valóságnak megfelelő, kimerítő feleletet kérünk a következő kérdésekre:

Hogy hivnak?

Mikor születtél?

Hol lakol?

Élnek-e szüleid, és ha nem, ki halt meg közülük?

Mi az atyád?

Hol dolgozik atyád?

Mik voltak nagyatyáid?

atyai
anyai oldalról:

Milyen pályát szeretnél tanulni?

Mi okból akarsz éppen erre a pályára menni?

Mit tudsz erről a pályáról, ird le részletesen, amit felőle ismersz?

Van már valamilyen foglalkozásod?

Melyik cégnél, vagy melyik mesternél?

Ha az általad óhajtott szakmában nem találsz helyet, mi akarnál akkor lenni?

Mit tudsz erről a pályáról, ird le.

Ha nem akarsz mesterséget tanulni és mezőgazdasági munkát sem akarsz vállalni, mi akarsz lenni, iskoláid elvégzése után? Milyen okaid vannak erre?

Mivel foglalkoztál tanuló korodban, szabad időd alatt?

Min dolgozgatsz szivesen, készítettél-e lombfürészmunkákat, rajzolsz, vagy festessz?

Mit olvasol szivesebben: meséket, utleirásokat?

Mely könyveket olvastal és melyeket szerettél legjobban?

Mily játékot játszol legszivesebben?

Foglalkozol-e sporttal és melyikkel?

Mióta üzöd e sportot?

Melyik tantárgyat szereted legjobban s miért?

Melyik tantárgy a legellenszenvesebb számodra s miért?

Voltál már komoly beteg s miben állott az, vagy most is van valamely bajod?

Gyakran szoktál megfázni? Könnyen kapsz torokgyulladást?

Jól birod-e a napot, esőt, szelet, meleget és hideget elviselni?

Izzad-e a kezed?

Hajlamos-e a fagyásra kezed és lábad?

Hány fivéred és hány nővéred van?

Mily idősek?

Ha már fivéreid és nővéreid elhagyták az iskolát, mily pályán vannak?

A pályaválasztási tanácsadás, amennyiben rendeltetését a munkanélküliség elleni küzdelem szempontjából tekintjük, preventiv, megelőző jellegü, mert alkalmas arra, hogy a pályaválasztás előtt állókat olyan foglalkozási ágakba irányítsa, amelyekben elhelyezkedésük előreláthatólag a legbiztosabb lehet. De minthogy a munkanélküliség elleni küzdelemben avval a már bekövetkezett ténnyel is számolnunk kell, hogy a munkapiac szervezése hiányában, egyes munkaágakban munkaerőkereslet, más munkaágakban pedig munkaerőkinálat mutatkozik, tehát a munkanélküliséget absolutnak tekinteni nem lehet és így a munkanélküliség könnyen levezethető lenne, ha azoknak a munkaerőtúltermelést mutató kereseti ágaknak munkásai, akik szakmájukban elhelyezkedni nem tudnak, a munkaerőhiányban szenvedő kereseti ágakra átvezettetnének. Minthogy szakmunkáról van szó, ezt csak megfelelő szakképzés utján lehet megvalósítani és igen sok ország szociálpolitikája intézményesen foglalkozik is a munkanélküli munkásoknak egyéb foglalkozási ágakra való átképzésével. Ennek az átképzési munkának keresztülvitelét a munkaközvetítő és munkanyilvántartó hivatalok keretében szokták lebonyolítani.

A munkanélküliség enyhítésében jelentős szerepet játszanak a szükség-munkák. Gazdasági krizisek idején a közületeknek, az államoknak és a községeknek fontos feladata az, hogy szükségmunkák létesítésével segítsenek a munkanélküliek számát csökkenteni. A szükségmunkák létesítésénél igen sok esetben akként jártak el a különböző országokban, hogy nem voltak figyelemmel a munka köz-

gazdasági produktivitására, hanem csak az a szükséglet játszott szerepet előttük, hogy a munkanélkülivé lett munkásokat dolgoztassák. Az ilyen szükségmunka a munkásra demoralizálólag hat, mert ha a munkás nem lát gazdasági célt munkájában, a munka erkölcsi értéke veszendőbe megy, amint ezt Van der Borght is megállapítja. Minthogy a szükségmunka fogalma alatt ma már általában ilyen közgazdasági produktivitás nélküli munkát értenek, kívánatossá vált a szükségmunka produktivitásának hangsúlyozása. A német birodalom szociálpolitikája ezt a kérdést igen találóan és eredményesen oldotta meg a munkanélküliek produktiv módon való támogatásával, vagy ahogy az intézményt hivatalosan nevezik, a produktiv munkanélküli-gondozással. Ez a produktiv munkanélküli-gondozás abban áll, hogy a birodalmi munkaügyi miniszternek jogában áll, a gazdasági élet újjáépítése érdekében, közjogi testületeket és közcélokat szolgáló magánvállalatokat kölcsönnel, vagy hozzájárulással támogatni, amennyiben tevékenységük munkaalkalmak létesítésével kapcsolatos. A kölcsön, illetve hozzájárulás attól függ, vajjon a közjogi testület, vagy közérdeket szolgáló magánvállalat milyen számu munkanélkülinek ad munkaalkalmat, illetve mily számu munkást tart távol a munkanélküliségtől. A kölcsönből, illetve hozzájárulásból $^{6}/_{12}$ részt a birodalom, $^{4}/_{12}$ részt az illetékes szövetségi állam, $^{2}/_{12}$ részt a község visel. Megkívánják az ilyen kölcsönnel, vagy támogatással biztosított munkánál, hogy munkaerőket csak a nyilvános munkaközvetítő révén szerezzék s hogy lehetőség szerint a nagyvárosi munkaerőknek mezőgazdasági, vagy kisvárosi munkaviszonyba való átmenetét szolgálják. Az ilyen támogatott munkánál a munkabéreket akként kell megállapítani, hogy más munkásokat ne csábítson az rendes munkájuk abbanhagyására és az ilyen közmunkán való elhelyezkedésre. Magyarországon, a lakásinség enyhítésére irányuló tendencia mellett, a produktiv munkanélküli-gondozás céljait is szolgálja az az intézkedés, mely az újonnan épített házak számára hosszú adómentességet biztosit, továbbá az, amely a házakat bizonyos határidőn belül tataroztató háztulajdonosok részére, a tataroztatási költségek magasságához mérten, a házadóból leirást engedélyez.

Igen fontos az, hogy a korlátolt munkaképességüek, akik azonban nekik alkalmas területen a produktiv munkába belekapcsolhatók lennének, tétlenségre ne kárhoztassanak. A munkaadók ilyeneket önként nem szivesen alkalmaznak és éppen ezért egyes helyeken törvényes rendszabállyal kötelezik őket erre. A francia 1924. évi április

26-iki törvény kötelezte a tiznél több munkással dolgozó kereskedelmi és ipari, valamint a tizenötnél több munkást foglalkoztató mező- és erdőgazdasági üzemeket, hogy munkásaiknak a munkaügyi miniszter által megállapítandó százalékát a hadirokkantak sorából vegyék.

A munkanélküliség elleni küzdelemben gondoskodni kell az egyes műhelyekben foglalkoztatott tanoncok létszámának, a felnőtt munkások létszámához képest való arányos maximálásáról.

Mert igen sok helyen erős a tendencia arra, hogy a majdnem ingyen munkát jelentő tanoncoknak az üzembe való tömeges beállításával, a felnőtt munkások alkalmazása mellőztessék és így ezek munka nélkül maradnak.

Abban az esetben, ha a munkanélküliség elleni küzdelemben, az említett intézmények segítségével sem lehet eredményhez jutni, bekövetkezik a munkanélküliek anyagi támogatásának szükségessége. Ez az anyagi támogatás kétféle formában nyilvánul meg a jelenleg követett eljárások szerint. Az egyik forma a munkanélküliség esetére szolgáló biztosításnak teljesítése, a másik pedig a munkanélkülieknek — biztosítási intézmény nemlétében — segélyben való részesítése. Talán szükségtelen rámutatnunk arra, hogy melyik forma felel meg jobban a szociálpolitika szempontjának még akkor is, ha a munkanélküli-segélyezésről szóló rendelkezések határozottan hangsúlyozzák is azt, hogy a munkanélküli-segélyezés nem azonosítható a szegénysegélyezéssel. Ezt a visszásságot érzik is mindenütt, ahol a munkanélkülieknek támogatása még segély és nem a szociális biztosítás teljesítése révén történik. Nem lehet vitás, hogy a munkanélküliek támogatása csak kötelező munkanélküliség esetére szóló biztosítás révén történhetik kielégítő módon.

A munkanélküliség esetére szóló biztosítás kérdésének tárgyalásánál ismétlésekbe bocsátkoznánk akkor, ha a munkanélküliség esetére szóló biztosítás szükségességének kiindulópontjait és elvi alapjait kezdenénk tárgyalni, mert a szociális biztosításról szóló tárgyalások folyamán ezekre részletesen rávilágítottunk. A munkásnak, a munkanélküliség esetére szóló biztosítás teljesítéseire való jogosultsága akkor következik be, ha a munkapiac szervezésére irányuló minden törekvés mellett sem sikerül számára munkaalkalmat juttatni. A munkanélküliségi biztosítás, mint a többi biztosítás is, két főformában, az önkéntes és kötelező biztosítás formájában jelentkezik. A biztosítás keresztülvitelét vállalhatják a szakszervezetek teljesen a maguk és a biztosítottak erejéből, vállalhatják a szakszervezetek részben a

maguk és a biztosítottak erejéből, részben állami és községi hozzájárulásokból: (genti módszer) mig a leghelyesebb, ha a biztosítás keresztülvitelét állami szervek végezik el.

Meg kell jegyezni, hogy a munkanélküliség esetére szóló biztosítás intézményesítésének a munkanélküliség elleni küzdelemben praeventiv vonatkozásai is vannak. Igy például vannak helyek, ahol egyes üzemek a drágább férfi munkaerőket, a különösebb szakképzettséget és testi erőt nem igénylő munkakörökben elbocsátották és helyette a jóval olcsóbb női munkaerőt állították be. Igy megtörtént, hogy ugyanahhoz az üzemhez, az elbocsátott férj helyett, az eddig otthon háztartási teendőket végzett feleség került be munkára, jóval olcsóbb munkabérért, mert a családot a végső nyomor fenyegette. Holott ha a férfi munkás a munkanélküliségi biztosítás támogatására számíthatott volna, a család létminimuma ennek révén rendelkezésére állván, a feleség nem kényszerült volna, férje rovására, munkába állani és a munkaadó nem számíthatván a férfi munkaerők teljes pótlására, ezek elbocsátását meggondolta volna.

A munkanélküliség esetére szóló biztosítás terén Anglia vezet, az 1911 december 16-án megalkotott törvényével, amelynek intézkedése értelmében munkanélküli biztosításra köteles minden 16-ik életévet betöltött, mindkét nemhez tartozó munkás, aki építkezésnél, a gép- és hajóiparban, vasöntő és fürészmalomiparban van foglalkoztatva. A biztosítási járulékot felerészben a munkás, felerészben a munkaadó fizeti, mig, a munkaadó és munkásjárulékok teljes összegének $^1/_3$-a arányában, az állam teljesít az intézmény fentartásához hozzájárulást. A biztosított, munkanélküliség esetén, egy heti várakozási idő letelte után, heti 7 shill. munkanélküli segélyt kap, ennek feltétele azonban az, hogy a munkanélküliségének bekövetkeztekor a közvetítő hivatalnál eredménytelenül jelentkezett légyen munkára s hogy munkanélkülisége nem származik a munkások és munkaadók között felmerült vitából. Ennek a törvénynek hatálya kb. $2^1/_2$ millió angol munkásra terjedt ki. A munkanélküli támogatás élvezete, egy évi időtartam alatt, 15 hétnél tovább nem terjedhet. Az a munkaadó, aki egy munkást egy éven keresztül megszakítás nélkül foglalkoztatott, a rá eső biztosítási járulékok $^1/_3$-ának visszatérítését követelheti. Ha a munkás összesen 500 heti járulékot fizetett be, e járulékoknak segélyek által fel nem emésztett részét, $2^1/_2$%-os kamataival, visszakövetelheti. A később felmerülő szükségletekhez képest, a törvény különböző pótlása és kiegészítése vált kivánatossá.

Az 1914., 1915., 1916. évi törvény a segély heti

összegét 11 sh.-re felemeli. Az 1920. évi törvény kiterjeszti a biztosítási kötelezettséget minden kézimunkásra, a magán- és közszolgálatban állókra, akik évi 26 fontnál kevesebb jövedelemmel birnak, a mezőgazdasági munkások kivételével. Az 1921. évi törvény lényeges újításokat hoz, amennyiben a munkanélküliségi segélyek összegét férfimunkásnál heti 20, nőmunkásnál heti 16, 18 éven alóli férfimunkásnál heti 10, nőnél heti 10 shillingben állapította meg. Az állami hozzájárulás az összes járuléknak $^1/_4$ része. A segélyezés időtartama 26 hétre emelkedett fel. Az összes járulékok az e célra létesített munkanélküli alapba folynak, amelyet a munkaügyi miniszter igazgat. Körülbelül 12 millió angol munkás tartozik a munkanélküliségi biztosítás körzetébe.

Német-Ausztriában a munkanélküliek biztosítását az 1920. évi március 20-iki törvény intézményesítette, majd később ezt az 1921. és az 1922. évi törvények egészítették ki. Itt is a kényszerbiztosítás elvén épült fel a biztosítás. Biztosításra kötelezettek mindazok a munkások, tisztviselők és alkalmazottak, a mezőgazdasági munkások kivételével, akik betegség esetére biztosítandók. A munkanélküliségi biztosítás vezetése az ipari kerületi bizottságok kezében van s ezek felerészben munkás, felerészben munkaadókból állanak. Helyi organumok a munkanélküli hivatalok, melyeknél a munkanélküli segélyre való igényt ugyancsak paritásos bizottságok döntik el. A járulékok a munkás és munkaadó között egyenlő arányban oszlanak meg.

A munkanélküli segély összege a betegsegély összegének 75%-a, családos munkanélkülieknél 100%-a. Sztrájk, vagy kizárás folytán bekövetkezett munkanélküliségnél segélyigény nincsen. Ha a munkanélkülinek a munkanélküli hivatal megfelelő munkát ajánl, azt tartozik elfogadni, ha az testi képességének megfelel, egészségét, erkölcsiségét nem veszélyezteti. Ha nem fogadja el a munkanélküli a neki felajánlott munkát, elveszti igényjogosultságát. Aki munkanélküli segélyt vesz fel, jogosultság nélkül, büntetés alá esik és két heti segélymegvonással büntetik. Többszörös visszaélés esetén a munkanélküli hivatal hosszabb időre, sőt véglegesen is kizárhatja a visszaélőt a segélyjogosultságból. Segélyre jogosult minden biztosított, ha munkaképes, de megfelelő munkát nem talál, ha osztrák állampolgár és a legutolsó 12 hónapon át Ausztriában legkevesebb 20 héten át betegbiztosításra köteles munka-, vagy szolgálati viszonyban volt. A munkanélküli segélyek a munkanélküliség bekövetkezte utáni 8-ik naptól kezdődő-

leg, 12 egymásutáni következő hónap tartama alatt, legfeljebb 12 héten át fizettetnek.

Olaszországban 1919 óta áll fenn a munkanélküliekre vonatkozólag kényszerbiztosítás. Utoljára az 1923. évi december 30-iki királyi rendelet szabályozza az intézmény működését. Biztosításra köteles minden 15 évet betöltött és még 65 évesnél nem idősebb munkás, a mezőgazdasági munkások kivételével, akiknek havi jövedelme 800 lírát nem halad meg. A biztosítási segélyeket csak önhibán kivül előállott munkahiány esetére folyósítják. Munkaviszályból eredő munkanélküliség esetén segély nem folyósítható. A biztosítási járulékok három csoportban, a kereset arányában fizetendők.

		Félhavi jár.
1. Napi	4 líra bérig . . .	0·70 líra.
2. „	4—8 „ „ . . .	1·40 „
3. „	8 „ felett . . .	2·10 „

A járulék $^1/_2$ részben a munkást, $^1/_2$ részben a munkaadót terheli. — A napi segély az I. járulékosztályban 1.25, a II. járulékosztályban 2.50, a III.-ban 3.75 lira. Segélyt csak az a munkanélküli élvezhet, aki az elmult két év alatt legalább 24 félhavi járulékot fizetett be. A segélyre való igény, ha az utolsó két évben csak 24 félhavi járulék fizettetett be, legfeljebb 90 napra, 36 félhavi járulék befizetése esetén legfeljebb 120 napra terjed. A biztosító pénztárak megfelelő szakoktatási és átképző tanfolyamokat is fenntarthatnak és módjukban áll a segélyek kifizetését ezek látogatásától függővé tenni. A biztosítást az országos pénztár és a provinciális, illetve provincaközi munkanélküliségi biztosító pénztárak bonyolítják le. Az országos pénztárnál a munkanélküliek számára az országos alapot létesítettek, melynek célja a provinciális és provincaközi pénztárakat segíteni a terhek viselésében, melyeket azok fedezni nem képesek.

Az 1924. évi október hó 17-iki svájci szövetségi törvény minden köz- és magán munkanélküli pénztár részére, melyeknek munkája a biztosítás alapelvére helyezkedik, szövetségi hozzájárulást biztosít.

A törvény a biztosítást nyilvános és magán pénztárak utján kivánja keresztül vinni és számukra, költségvetési évenként, szövetségi hozzájárulást nyujt. A szövetségi hozzájárulást azonban bizonyos feltételekhez köti, nevezetesen: a pénztáraknak minden, a munkanélküli támogatástól idegen célt ki kell zárniok, külön könyv- és pénztárvezetéssel kell birniok és biztosítékot kell nyujtaniok arra,

hogy a pénzkezelés szabályos lesz, részletesen szabályozniok kell azt, hogy milyen szolgáltatással tartoznak a tagok és milyen ellenszolgáltatással tartozik a tagokkal szemben a pénztár, ki kell mondani a pénztáraknak, hogy a kötelékükbe tartozó tagok, egyidőben nem lehetnek más pénztárnak tagjai. A pénztárnak, az alapszabályok alapján, a munkanélküli tagoknak segélyt kell nyujtaniok, mely nem haladhatja túl a munkanélküli megelőző keresetének 60 %-át. Munkanélküli segélyt csak abban az esetben szabad fizetni, ha a biztosított önhibáján kivül vált munkanélkülivé és a nyilvános munkaközvetítő hivatalnál munkára jelentkezett, azonban azt nem tudott kapni. A munkanélküli támogatásra való jogosultságot legalább 180 napi pénztári tagságnak és járulék-befizetésnek kell megelőznie s a segély csak a munkanélkülinek a munkaközvetítő hivatalnál való jelentkezését követő három nap eltelte után folyósítható. Ha a munkanélküliség kollektiv munkakonfliktusból származik, akkor a segélyt a konfliktus ideje és az azt követő 30 nap alatt nem szabad kifizetni. Ha a munkanélküli munkaképtelen, részére segély nem esedékes. Háromszázhatvan napon belüli idő alatt, a munkanélküli részére legfeljebb 90 napi munkanélküli segély folyósítható, azonban krizisek idején a szövetség-tanács jogosult a 90 napot meghosszabbítani. Megvonható a segély attól a munkanélkülitől, aki a felajánlott munkaalkalmat nem fogadja el, aki az előirásokat nem tartja be, aki helytelen adatok bemondásával vezeti, vagy akarja félrevezetni a pénztárt. A szövetség viseli a pénztárak által alapszabályszerüen kifizetett segélyek 30%-át, kivéve a 16 éven alóli, vagy külföldön lakó munkanélküliek részére kifizetett segélyeket. E szövetségi hozzájárulás %-át a szövetség tanácsa a nyilvános pénztárak irányában 40%-ra emelheti fel. Az a pénztár, amely szövetségi hozzájárulásra igényt tart, tartozik a szövetségi munkaügyi hivatalnál alapszabályait két példányban bemutatni. A szövetségi hozzájárulás a pénztárak évi számadásának bemutatása után kerül folyósításra. A szövetségi munkahivatalnak jogában áll a támogatott pénztárak ügykezelését megvizsgálni. A szövetségtanács elrendelheti, hogy csak azok a pénztárak részesüljenek hozzájárulásban, amelyek bizonyos minimális tagsági létszámot tudnak felmutatni. Olyan külföldiekkel szemben, akiknek honossági országa a svájci állampolgárokkal szemben a munkanélküliség tekintetében kedvezőtlenül bánik, vagy hasonló értékü munkanélküli gondozást nem intézményesített, a szövetségi tanács a munkanélküli segélyt beszüntetheti, vagy leszállíthatja.

Svájcban Glarus kanton 1925. évi május 3-iki törvénye hozta be legelőbb a munkanélküliség esetére szóló, kötelező biztosítást. A törvény hatálya kiterjed valamennyi, a kanton területén, a gyári törvény keretébe tartozó üzemben dolgozó munkásra, akik a kantoni munkanélküliségi pénztárnál biztosíthatják magukat, amennyiben a szövetség által elismert magánmunkanélküliségi pénztárnál már biztosítva nincsenek. Munkanélküli támogatást csak az élvezhet, aki munkaképes és önhibáján kivül lett munkanélkülivé s aki eredménytelenül jelentkezett munkára a hatósági munkaközvetítőnél. A támogatás a rendes napikereset 50, illetve 60 százaléka, mely csak akkor folyósítható, ha a munkanélküli legalább 180 nap óta tagja a pénztárnak. A támogatás 360 napi időn belül legfeljebb 90 napig élvezhető. Részleges munkanélküliségnél is esedékes az elvesztett normális kereset 70, illetve 80 százalékának megfelelő támogatás. A munkanélküliség esetére szóló biztosító intézmény pénztárába a munkás 2%-át fizeti járulékként évi keresetének s ugyancsak 2%-át tartozik a munkaadó befizetni az általa foglalkoztatott munkások évi keresetének. A biztosítás költségeihez a kanton és a szövetség is hozzájárul.

Körülbelül hasonló elvek szerint valósította meg St. Gallen kanton, 1925. évi nov. 17-iki törvényével a munkanélküli biztosítást, majd Basel város 1926. évi febr. 11-iki törvényével. Ez utóbbi szerint biztosításra köteles minden legalább egy év óta Basel területén lakó 16 éven felüli munkaképes munkás és alkalmazott. A biztosítás állami, vagy államilag elismert, vagy magán munkanélküli biztosító pénztárnál történik. Minden munkaadó tartozik a biztosításra köteles alkalmazottját, belépésétől számított 4 héten belül az állami munkanélküli biztosító pénztárnál bejelenteni. A biztosítás költségeit a munkás, a munkaadó, a kanton és a szövetség viselik. Önhibán kivül bekövetkezett munkanélküliség esetében az olyan tag, aki legalább 180 nap óta tagja a pénztárnak, támogatás igénybevételére jogosult, ha kimutatja, hogy a nyilvános munkaközvetítő hivatalnál eredménytelenül jelentkezett munkára. A támogatás 360 napi időn belül legfeljebb 90 napon át élvezhető. A támogatás a munkaközvetítő hivatalnál való jelentkezéstől számított negyedik naptól kezdődik. Nem esedékes a támogatás, ha a munkaviszony a munkás hibájából bomlott fel, vagy ha a munkanélküliséget betegség, vagy baleset okozta, vagy ha a munkanélküli a neki felajánlott munkát jogos ok nélkül elfogadni vonakodik. Kollektiv munkaviszonyokból eredő munkanélküliség esetén sem igényel-

hető a támogatás a viszály tartama alatt és annak befejezését követő 30 napon belül. A munkanélküli támogatása a napi átlagos kereset 60 százalékát nem haladhatja túl.

Bulgária 1925. évi április 12-iki törvénye szabályozza a kötelező munkanélküliségi biztosítást, melynek hatálya alá tartozik valamennyi, a szociális biztosítás egyéb ágai keretébe tartozó munkás, a házi cselédek kivételével, tehát a mezőgazdasági munkások is, bizonyos kivétellel. Idegen állampolgárok csak akkor biztosítandók, ha saját államaik a bulgár állampolgároknak hasonló előnyöket nyujtanak. A 15-ik életéven alóli és 60-ik életévén felüli személyek a biztosításon kivül állanak. Munkanélküli támogatást egy év alatt legfeljebb 12 héten át lehet élvezni. A támogatás összege napi 16 leva családosoknál és 10 leva egyedül állóknál. Támogatást nem élvezhet az a munkanélküli, aki munkanélkülisége alatt megbetegszik, mert ekkor a betegségi biztosítás teljesítményét élvezi; aki sztrájk miatt lesz munkanélküli, mely esetben a támogatás folyósítása a sztrájk tartama alatt szünetel; aki önkéntesen hagyja el munkáját. A munkanélkülinek kötelessége naponként a munkaközvetítő hivatalnál jelentkezni és amennyiben erre utasíttatnék, más szakmára átképző tanfolyamon résztvenni.

A munkaközvetítésről és a munkanélküliségi biztosítás szabályozásáról szóló az 1927. évi julius 16-iki német birodalmi törvény a munkanélküliség esetére szóló biztosításra való kötelezettséget azokkal szemben állapítja meg, akik betegség esetére szóló biztosításra kötelezve vannak. Nevezetes újítás itt az a körülmény, hogy ez a törvény a mezőgazdasági munkásokat is belevonja a biztosítás körébe. A biztosítás tárgya: munkanélküliségi segély, a munkanélküliről betegség esetén való gondoskodás és a nem teljes munkaidő mellett foglalkoztatott munkások keresetének kiegészítését célzó segélyezés.

Munkanélküli segélyre jogosult az a munkanélküli, aki munkaképes, munkára kész, de önhibáján kivül munkanélkülivé vált, a várakozási időt eltöltötte és munkanélküli segélyezésre való igényét még nem merítette ki. Munkaképesnek tekinti a törvény azt a munkanélkülit, aki erejének és képességének abban az állapotában van, hogy legalább $^1/_3$-át tudja megkeresni annak az összegnek, melyet a testileg és lelkileg teljesen egészséges munkás, hasonló előképzettség mellett, ugyanabban a munkában, ugyanazon a vidéken megkeres. Aki jogos ok nélkül vonakodik a neki felajánlott munkát elfogadni, még ha a munkát lakóhelyén kivül is kellene elvégeznie, a vonakodástól számított négy héten belül munkanélküli segélyre igénnyel

nem bir. Jogos oknak tekintendő az ily esetben az, ha a felajánlott bér nem tarifális alapon állapíttatott meg, vagy kisebb a helyben szokásos munkabérnél, vagy ha a felajánlott munka nem felel meg a munkanélküli előképzettségének, testi képességeinek, vagy ha a munkahely kizárás, vagy sztrájk folytán üresedett meg, vagy a munka az egészségre vagy erkölcsre káros, vagy ha, a munka elvállalásával, a munkanélküli családjáról gondoskodni nem tud. Aki vonakodik olyan szak-, illetve továbbképzésben részesülni, melynek révén munkaalkalomhoz juthatna, a visszautasítástól számított négy héten belül segélyre igényt nem tarthat. Az a munkanélküli, aki munkáját sztrájk, vagy kizárás által vesztette el, a sztrájk, vagy kizárás tartama alatt segélyt nem élvezhet. A munkanélkülinek segélyre való jogosultsága csak akkor következhetik be, ha a munkanélkülivé váltát megelőző 26 héten át biztosításra köteles munkaágban foglalkozott. A munkanélküli kimeríti segélyre való igényét akkor, ha 26 héten át munkanélküli segélyt élvezett. A munkanélküli támogatás áll fősegélyből és családi pótlékból. A fősegély tizenegy osztály szerint, különbözőképpen alakul, mindegyik bérosztályra megállapított egységbér figyelembevételével. Igy az I. osztályban az egységbér 8 birodalmi márka, a fősegély ennek 75 százaléka; a II. osztályban az egységbér 12 márka, a fősegély ennek 65 százaléka. Osztályonként az egységbér összege emelkedik s a segélynek ehhez viszonyított százaléka csökken. Igy a XI. osztályban az egységbér 63 márka, a segély ennek 35 százaléka. Munkanélküli segély csak a munkanélküliség bekövetkezte utáni hetedik naptól kezdődőleg folyósítható. A munkanélküliség attól a naptól kezdve számítódik, amelyen a munkanélküli az illetékes munkaközvetítő hivatalnál munkára jelentkezett.

Abban az esetben, ha a munkapiac kedvezőtlen helyzete tartós, a birodalmi munkaügyi miniszter elrendelheti, hogy az a munkanélküli is részesülhessen támogatásban, aki az előirt várakozási időt nem töltötte be, továbbá az is, aki már segélyre való jogosultságát kimerítette (válságsegély).

A támogatásban részesülő munkanélküliek betegség esetére biztosítandók s a biztosítás terheit a munkaközvetítést és a munkanélküliség esetére szóló biztosítást ellátó birodalmi intézmény viseli. A beteggé vált munkanélkülire a betegségi biztosítás teljesítései vonatkoznak, a munkanélkülisegi segély egyidejü megszüntetésével.

Az a munkás, aki biztosításra köteles foglalkozásban dolgozik, de munkahiány folytán a munkahelyén szokásos

heti munkaidőn át nem dolgozhat és így bérmegrövidülést szenved, ugyancsak segélyre jogosult, azonban keresete és segélye együttesen nem haladhatják meg $^5/_6$-át a rendes körülmények között élvezett munkabérnek.

A biztosítási költségeket felerészben a munkás, felerészben a munkaadó viseli. A krizis-segélyek $^4/_5$-e a birodalom, $^1/_5$-e az illetékes község terhe.

A munkanélküliség levezetését sokszor még az sem biztosíthatja, ha egy az ország határán belül, a kereslet és kinálat kiegyenlítődése érdekében, a legtökéletesebb munkaközvetítő és munkanyilvántartó szervezet működik közre, ellenben sokkal nagyobb lehetőséget nyujt a munkanélküliség elleni küzdelemben az a törekvés, mely a munkaerőkereslet és munkaerő-kinálat kiegyenlítődését, ha arra egy országon belül mód nincsen, az ország határán túl, idegen országok munkapiaca igénybevételével keresi. Így állanak elő a nemzetközi munkásvándorlások. Ezek a multban csak ritka esetben történtek szervezetten, a kereslet és kinálat szempontjainak figyelembevételével és ezért igen sokszor éppen ellenkezőjét érték el azzal, amit akartak és a tervszerütlen munkásvándorlás a bevándorlási országokban, a kereslet és kinálat kiegyenlítődése helyett, ugyanazt a helyzetet idézte elő, amelytől a munkanélküli a kivándorlási országból menekülni igyekezett. A bevándorlási országok munkaadói pedig kihasználván az ilyen munkások szorult helyzetét, munkabéreiket a belföldi munkások létminimuma alá nyomták le, munkaidejüket meghosszabbították s a munkafeltételek megállapításánál nem voltak figyelemmel a szociálpolitika követelményeire. Így azután a külföldi munkásokat a belföldi munkások ellen játszották ki s ezek részben munkanélküliekké váltak, részben pedig alkalmazkodtak a bevándorlók munkafeltételeihez.

Ezek a visszásságok arra vezették a szakköröket, de főképpen az érdekelt munkásságot, hogy a munkapiacnak megszervezését nemzetközi viszonylatban is követeljék s evvel egyidejüleg a külföldön elhelyezkedett munkás érdekeinek megvédését is biztosítsák. A világháboru bekövetkezte előtt is kötöttek elvétve egyes országok nemzetközi szerződéseket, melyeknek célja az volt, hogy a külföldön elhelyezkedett munkásokat a sérelmek ellen megóvják, azonban az egész kérdés egységes nemzetközi szabályozást követelt. A probléma megoldása csak a háboru utáni időre maradt és az elveket a nemzetközi munkaügyi szervezet már meg is állapította. Már az 1918. év végén, a német birodalmi munkaügyi hivatal által összehivott értekezlet felállította azt a követelést, hogy a békeszerződést megkötő

államok, munkapiacstatisztikájukat, nemzetközi központi szerv által, lehetőleg rövid időközökben, cseréljék ki egymással, hogy a munkások a csekélyebb munkaalkalmat kínáló országokba való vándorlástól megóvassanak. Ezek a munkapiacstatisztikák a szerződő államok munkásszervezeteihez eljuttatandók lennének. Ezzel egyidejüleg nemzetközi szerződés útján óhajtja elérni az értekezlet azt, hogy a külföldi munkásokkal szemben a bér, munkaidő és egyéb munkafeltételek tekintetében ugyanolyan elbánás biztosíttassék, mint amilyent a belföldi munkásokkal szemben alkalmaznak. Ugyanez a szempont vezette a washingtoni nemzetközi munkaügyi konferenciát akkor, amidőn a nemzetközi munkaügyi szervezet tagjai számára javasolja azt, hogy külföldi munkások tömeges szerződtetése csupán kölcsönös államszerződések alapján és az érdekelt államok munkás és munkaadó képviseletének meghallgatása után engedtessék meg akként, hogy az idegen munkások számára úgy a munkaviszonyok, mint a munkásvédelmi rendszabályok s az egyesülési jog területén a belföldiekéhez hasonló elbánás biztosíttassék. Az angol munkás számára ott vannak a nagy angol gyarmatok, ahol, mint angol állampolgár, kellő védelemben részesül, ellenben a legtöbb más nemzetbeli munkás idegen állam fenségjoga alá kerül és így nemzetközi szerződés útján kell a védelmi intézkedéseket megtenni. Olaszország Franciaországgal, Luxemburggal és Braziliával kötött legutóbb szerződést az időlegesen külföldön elhelyezhető olasz munkások munkaviszonyainak rendezése és a szükséges szociális védelem biztosítása érdekében. Európában ma különösen Franciaország az az állam, ahol legkisebb méretü a munkanélküliség s amely különösen sok idegen munkást foglalkoztat, a háboruban elpusztított és újjáépítés alatt levő területeken, valamint az elszászlotharingiai vaskohókban. Lengyelország az 1921. évben kötött nemzetközi szerződést Német-Ausztriával, az osztrák területen dolgozó lengyel mezőgazdasági munkások érdekében.

Az ilyen nemzetközi szerződéseknél figyelembe vett alapelvek a következők: A belföldi munkások munkafeltételeivel hasonlók biztosítása a külföldiek számára is; a munkásvédelmi rendszabályok egyenlő alkalmazása, a szociális biztosításra vonatkozó intézkedéseknek a külföldi munkásokra való kiterjesztése; a be- és kivándorlás szabadságának biztosítása, a szerződő államok lakossága számára, a szerződő államok viszonylatában, a közegészségügy követelményeinek szemmel tartásával és a munkapiac helyzetének figyelembe vételével; évenkénti megállapítása az

egyes szakmákból, kollektiv úton közvetített külföldiek számának; kollektiv toborzást csak a hatósági munkaközvetítő hivatalok igénybevételével lehet végeztetni, az e célra alakított bizottság és az érdekelt munkaadó megbizottjainak közreműködésével.

Egyes országoknak munkanélküliségét a szabályozatlan munkásvándorlások annyira megdagasztották, hogy ellenük megfelelő védelmi intézkedéseket kellett tenniök. Németország területén, az 1923 junius 2-án kiadott kormányrendelet szerint, külföldi honosságu munkás ezentúl csak akkor alkalmazható munkára, ha erre a birodalmi munkaközvetítő hivatal, vagy a feljogosított más szerv engedélyt ad. Kivétel e rendelkezés alól az a külföldi munkás, aki a tengeri, vagy belhajózásnál van alkalmazva, vagy az a külföldi mezőgazdasági munkás, aki legalább 1913 január 1-je óta van Németországban, nemcsak átmenetileg, foglalkoztatva s erről bizonyítványa van, továbbá az az ipari és kereskedelmi munkás, aki legalább az 1919. évi január hó 1-je óta dolgozik Németország területén, ugyancsak nem átmenetileg s ezenfelül az az ipari munkás, aki az 1914. évi julius 1-je óta, legalább egy évig dolgozott Németország területén ipari, vagy kereskedelmi üzemben és régi munkahelyére vissza akar térni.

A békebeli Németország (1907) 800.000 külföldi munkást tudott foglalkoztatni; a korlátozó rendelkezés következtében a Németországban dolgozó külföldi munkások száma az utóbbi években mintegy 82.000. Jugoszlávia 1924. évi julius hó 9-én, a szociális ügyek minisztere által kiadott rendelettel megtiltotta a külföldi munkások foglalkoztatását és azt külön egyezségtől tette függővé. Kivételt a rendelet csak olyan külföldi munkásokkal tesz, akik külföldi cégek megbizásából dolgoznak az ország területén, speciális gépezetek összeállítása, vagy kijavítása céljából, legfeljebb három hónap tartamáig.

Magyarországon is áll fenn ilyen korlátozás újabban a külföldi munkások alkalmazása tekintetében. Az a munkaadó, aki újabban beköltöző külföldi honos munkást kiván alkalmazni, tartozik számára a belügyminiszteriumtól munkavállalási engedélyt kérni. A kérelemre nézve az Állami Munkaközvetítő Hivatal javaslatát kell kikérni.

Meg kell említeni a munkanélküliség elleni küzdelem tárgyalásánál azt a törekvést, mely a munkanélküliség és az »ipari tartaléksereg« növekedése ellen a népesség szaporodásának korlátozásával — Malthus eszméi nyomán — kiván küzdeni. Svájcban, az 1871—1880 évek

átlagában, 1000 házasságban élő nőre 260 születés esett, mig az 1911—1920. évek átlagában már csak 159.

Különben a háborut viselő államokban, az elmaradt születések miatt, mint német statisztikusok kiszámították, az 1933—1937. évek közötti időben, nem munkaerőkinálat, hanem nagy munkaerőkereslet fog az előképzettséget kivánó szakmákban uralkodni. Németországban — Fritz Gonschoreck szerint, — az 1915. évben 80.000, az 1916. évben 500.000, az 1917. évben 570.000, az 1918. évben 640.000 és az 1919. évben 590.000 születés maradt el a háboru miatt, ami annak idején a munkapiacon feltétlenül éreztetni fogja hatását.

A jövedelemnek a szükségletekkel való arányosítása. A munkabér.

A munkabér a munkaerejének bérbeadásából élő társadalmi embernek e bérbeadásért juttatott szolgáltatás. Ellenszolgáltatás ezidőszerint a legritkább esetben, mert a munkásnak majdnem teljes kiszolgáltatottságát a tőkebirtokosok, a munkabér tekintetében is, lehető módon, kihasználják.

A fascista Carta del Lavoro a korporativ államban a munkát, úgy szellemi, mint technikai és testi formájában, szociális kötelességgé teszi.

Amilyen örvendetes, hogy ez a felfogás kikerült a közgazdaságtan elméleti köréből és törvényhozási intézkedés tárgyává vált, éppen olyan fontos, hogy a szociális kötelesség a munka szolgáltatóival szemben is, egész terjedelmében érvényesüljön, mert hogy az ember megfelelhessen társadalmi kötelességének, ennek előfeltétele az, hogy irányában a társadalom is teljesítse kötelességét.

A társadalom legnagyobb részének nincsen más megélhetési alapja, mint az a jövedelem, amelyet munkaereje révén, munkabér alakjában tud megszerezni és éppen ezért, az emberi élet szinvonala, a többi feltétel mellett, elsősorban attól függ, hogy ez a munkabér mennyiben elégséges az ember és családja normális erkölcsi, szellemi és gazdasági szükségleteinek kielégítésére.

Az élet sokféle szinvonalú lehet, egy azonban bizonyos, hogy a nélkülözésektől elcsenevészedett, a kulturjavaktól és az élet szépségeitől elzárt, majdnem állati sorban tengődő ember nem lehet öntudatos tagja a társadalomnak. Az, hogy a munkajövedelem az ember számára, őt, társadalmi tagságánál fogva, megillető létnivót tegyen

lehetővé, a társadalomnak az egyénnel szemben fennálló kötelességei sorába tartozik. Így az 1919. évi augusztus 11-én kelt birodalmi alkotmány szerint »minden németnek meg kell adni a lehetőséget arra, hogy munkája révén megélhetését biztosíthassa«. Ez a rendelkezés nem csupán a munkára való jogot garantálja, hanem a munka eredményéből való megélhetés jogát is.

A német birodalmi statisztikai hivatal, az 1907. évben, 852 család háztartási számadását vizsgálta meg abban az irányban, hogy, a különböző nagyságú jövedelem mellett, a családi kiadások miként oszlanak meg. Az eredmény igen tanulságos s azt a következő táblázat szemlélteti:

A kiadás neme	A család jövedelme háború előtti márkákban							
	1200 *M* alatt	1200—1600 *M*-ig	1600—2000 *M*-ig	2000—2500 *M*-ig	2500—3000 *M*-ig	3000—4000 *M*-ig	4000—5000 *M*-ig	5000 *M* felett
Átlagos összkiadás	1074·18	1437·82	1801·93	2212·76	2713·64	3386·40	4332·72	5868·43
Élelmiszer	582·51	784·51	918·19	1063·90	1157·99	1290·63	1423·12	1780·43
Ruha, fehérnemü és ezek tisztítása	98·76	136·29	207·42	278·95	387·54	475·86	637·71	875·34
Berendezés, lakás, karbantartás, tisztítás.	31·18	33·48	50·28	67·28	96·17	127·35	212·03	170·45
Világítás	18·72	17·09	21·60	23·24	31·86	43·80	58·49	75·82
Egészség és testápolás	14·26	18·18	26·74	39·05	67·35	115·76	201·38	154·34
Újságok, könyvek, egyesületek . . .	25·51	37·74	74·83	55·—	56·46	70·74	85·69	100·54
Közlekedési eszk.	6·80	17·04	22·66	34·02	34·31	40·10	55·09	79·—
Megtakarítások . .	8·50	5·61	16·13	25·43	35·32	47·74	97·13	78·20

Két nagy irányzat között folyik a harc, a munkabér körül, abban a tekintetben, vajjon a munkabér ellenértéke legyen-e a teljesített munkának, vagy pedig az a munkás és családja szükségletei szerint alakuljon-e?

Az igazságosság elve azt kívánja ugyan meg, hogy a munkás által élvezett munkabér a teljesített munkának valódi ellenértékeként alakuljon, azonban a társadalmi elv parancsolóan szükségessé teszi azt, hogy amennyiben a munkás, önhibáján kívül, nem képes magának azt az összegü munkabért megszerezni, amelyet normális viszonyok között más munkás átlag, munkájának ellenértékeként, megkeres, — vagy amennyiben a munkással szemben családi viszonyai magasabb szükségleteket támasztanak, ez esetekben az intézményes szociálpolitika gondoskodjék az egyensúly helyreállításáról.

Annak a kérdésnek elbirálása, hogy a teljesített munka ellenértéke mily összegben állapíttassék meg, ismét sok vitát keltett.

A munkabért, akár időbér, akár darabbér, — és ma a munkabérfizetésnek főként evvel a két alakjával találkozunk — teljesítményi bérnek szokták tekinteni, csak az a baj, hogy e teljesítményi bér ma, a tőlös munkaerőkínálat korában, legtöbbször a munkaadó önkényes elhatározása szerint alakul, vagy pedig, ha a munkásság hatalmi ereje is közrejátszik, hosszas alkudozások és harcok eredménye, amely még mindig csak ritkán igazi ellenértéke a munkának. A munkabér alakulásánál ezidőszerint közreható főbb tényezők: a társadalmi hatalmi viszonyok, a termelés eredményessége, a gazdasági helyzet, a munkaadók méltányoló belátása stb.

Az igazságos munkabér, legalább is bizonyos szempontból, teljesítményi bér és éppen ezért nem jelent egyenlő bért. A nagyobb erőnek, a nagyobb képességnek, a nagyobb szorgalomnak, következésképpen, kifejezésre kell jutnia, azonban a normális munkás teljesítményi bérének minimuma nem lehet kisebb vásárlóerejü, mint amely a munkás és felesége részére, társadalmi tagságának megfelelő erkölcsi, szellemi és gazdasági létnivó biztosítására alkalmas, ezenfelül a munkabérnek fedeznie kell, valamennyi szociális biztosítási ágazat megvalósítása esetén, a munkásra eső biztosítási járulékokat, ha pedig a szociális biztosításnak egy, vagy több ágazata megvalósítva nem lenne, elégségesnek kell lennie arra, hogy e hiányzó biztosítási ágazatok teljesítményét, az adott eset bekövetkeztekor, a fennálló erkölcsi, szellemi és gazdasági szükségletnek megfelelő mértékben pótolja. Ezek a biztosítási

ágazatok jelenleg: a betegség, (belefoglalva az anyaságot) rokkantság, aggság, özvegység, árvaság, baleset, testi- vagy szellemi hiányokkal való születés, a gyermek származása, továbbá a munkanélküliség esetére való biztosítás.

Szociális biztosítás nemléte esetén érdekes, de a társadalmi elvnek teljesen nem megfelelő megoldás a kényszertakarékosság behozatala, amelyről a szociális biztosítás tárgyalásánál szólunk.

Ezek értelmében, a teljesítmény szerint alakuló munkabér sem nélkülözheti bizonyos fokig, a szükségleti elv figyelembevételét, de ez más, tökéletesebb, társadalmasítottabb alakban jut érvényre, mint a szociálisnak, vagy családinak nevezett munkabérnél.

A teljesítmény szerint alakuló munkabérnél a munkás felesége szükségleteinek *közvetlen* figyelembevétele azért szükséges, mert abban, hogy az ember teljesen hivatásának élhet, *közvetlen* része van a házastársnak, aki a munkás számára azokat a teendőket végzi el, azt a miliőt biztosítja, amelyek és amely erkölcsi, szellemi és testi erőinek épségbentartásához, növeléséhez szükségesek, s így a házastárs maga is hozzájárul a munkás által, szociális kötelességként, végzett munka eredményessé tételéhez.

A normálisnál, szellemi, vagy testi okokból, alacsonyabb munkaképességüek számára, az ennek arányában kisebb munkabérnek az emberi követelményekhez idomuló létminimumra való kiegészítését: a szociális biztosítás keretében kell megvalósítani, mert ha törvényes intézkedés erőszakoltatnék ki, az ilyeneknek a teljes munkaképességüekkel egyenlő díjazására, avval kellene számolniok, hogy nem akad munkaadó, aki alkalmazza őket.

Van felfogás, amely abban az esetben, ha a munkásnak egy, vagy több gyermekről kell gondoskodnia, a munkás és családja életnivójának leszállítását az ugynevezett szociális, vagy családi munkabér intézményesítésével kívánja elkerülni. Ez a szociális, vagy családi munkabér a szükségleteknek közvetlenül való figyelembevételével alakul, tehát minél nagyobb a család, annál nagyobb vásárlóerejü.

A szociális, vagy családi munkabér gondolata érvényesül a magyar közalkalmazottak családi pótlékában.

Hollandiában a közalkalmazottak, hasonlóan, családi pótlékot élveznek. A hollandi mezőgazdasági munkásnak munkaadója minden gyermek után átlag 40 m^2 területet enged át megmüvelésre, a tulipántermelés szezonján kivül eső időben.

Hollandiában az 1923. évi junius hó 1-én érvényben

volt tarifális szerződések 10 százaléka tartalmazott intézkedéseket a szociális, vagy családi munkabér tekintetében.

Németországban a szociális, vagy családi munkabérrel igen sok helyen találkozunk, a tarifális szerződések intézkedéseinek nyomán. Igy az 1924/25. évben, a bányászatban kötött 32 tarifális szerződésből 13, a fémiparban 183-ból 12, a chémiai iparban 12-ből 5, a papiriparban 37-ből 11 tartalmaz a munkások szociális (családi) munkabérére vonatkozó intézkedéseket. Nem csupán a törvényes, hanem az örökbefogadott és nevelt, valamint a házasságon kivül született gyermekek után is esedékes a gyermekpótlék, többnyire a 14-ik életév betöltéséig, de van olyan szerződés, amely a 15-ik, sőt a 18-ik életévet tekinti korhatárúl.

Érdekes, hogy a szociális (családi) munkabér megvalósításáért indított mozgalmat a különböző országokban különbözőképen motiválják. Igy Francia- és Németországban a hangsúly a népszaporodás emelésére esik, a nemzeti biztonság és függetlenség emelése érdekében, mig a háboru alatt semleges országokban a termelés érdekei állanak elsősorban szem előtt, melynek számára a munkaerő állandó utánpótlása szükséges és ezt csak a magas létszámu családok életszinvonalának emelésével lehet elérni. Itt további folytonosan hangsúlyozott motivum a szociális béke biztosításának szükségessége.[1]

A szociális (családi) munkabér általános megvalósításának, a mai társadalmi rendben, igen sok akadálya van. A munkaadók és munkások érdekcsoportjai hatalmi erőviszonyainak folytonos változása révén, kedvezőbben, vagy kedvezőtlenebbül alakul a helyzet, a szociális (családi) munkabér tekintetében is. Igy például Németországban, az 1922/23. években, a fontosabb gazdasági ágazatokban fennálló tarifális szerződéseknek 39.8 százaléka tartalmazott intézkedéseket a szociális (családi) munkabérre vonatkozólag, mig az 1924/25. években fennállott szerződéseknek már csak 7.2 százaléka.

A szociális (családi) munkabér nem a helyes megoldás a sokgyermekes családok megfelelő életnivójának lehetővé tételére.

Ugyanis egyrészt avval kell számolni, hogy a munkaadó minden igyekvése arra összpontosul, hogy a maga profitját növelje s erre sokkal nagyobb lehetősége van, ha gyermektelen, vagy minél kevesebb gyermekkel biró munkásokat alkalmaz, mert akkor kisebb összeget kell kifizetnie munkabérben. Igy a szociális (családi) munkabér

[1] *Anny Wössner:* Die Familienlohnzulagen. Bern, 1924.

általános megvalósításának éppen az ellenkező eredménye mutatkoznék, mint amilyennek elérését célozza és a sokgyermekes munkás munka nélkül maradna.

Evvel szemben felhozzák azt az érvet, hogy a munkaadó számára, a ráháruló teherrel ellentétben, fokozott előnyt jelent az, hogy a sokgyermekes munkás jobban meggondolja, vajjon változtassa-e helyét, vagy sem, mert nehezebben tud elhelyezkedni és így igyekszik az üzemben minél megbizhatóbbnak, nélkülözhetetlenebbnek lenni. Az a baj azonban, hogy ez az érv csak a kisiparban állhat meg és ott is csak bizonyos mértékben, de egyébként éppen ebből az érvből is nyilvánvaló, hogy a szociális (családi) munkabér a sokgyermekes munkás számára állandó kiszolgáltatottságot, az elbocsátástól való állandó rettegést, a bizonytalanság állandó érzését jelenti.

Igaz ugyan, hogy a sokgyermekes munkások alkalmaztatása, a munkaadók önzése ellenére is, biztosítható lenne, a megürült helyek betöltésénél kötelezően igénybeveendő hatósági munkaközvetítő szervezet tevékenységének megfelelő beállítása révén, de minden hátrányt így sem lehetne kiküszöbölni.

A szociális (családi) munkabérrel szemben felhozzák azt az érvet, hogy ellenkezik avval a felfogással, hogy egyenlő értékü munkáért azonos munkabér jár és a családtalan, vagy kiscsaládu munkásokat demoralizálja s bennük az igazságtalan elbánás érzetét kelti fel.

A gyermekkel biró munkáscsaládok megfelelő életnivójának biztosítására sokkal alkalmasabb intézmény a gyermek származása esetére szóló biztosítás, amelyről a szociális biztosítás tárgyalásánál is megemlékezünk.

A gyermek származása esetére szóló biztosítás intézményénél azok a hátrányok, melyek a szociális (családi) munkabérnél mutatkoznak, nem érvényesitik hatásukat, a terhek sokkal egyenletesebben oszlanak el, nagyobb területen és teljesebben kidomborodik a társadalmiság gondolata, ami azért is helyénvaló, mert a gyermek a társadalmi kötelességnek nevezett munka jövőben való szolgáltatója, tehát nem csupán a munkásnak kell felnevelése terheiben részt vállalni, hanem a társadalomnak is. A gyermek származása esetére szóló biztosítás hazája Franciaország, mint ezt már más helyen említettük.

Németországban is erősen kezd terjedni, az önsegély gondolata, vagy a munkaadók kezdeményezése alapján, ez az intézmény. Németországban, az 1922. évben 11 ilyen intézmény fennállásáról tudunk, közöttük egyről, a

gyógyszerészeti szakmában, mely az egész Német birodalomra kiterjedő hatállyal működik.

Belgiumban is történtek hasonló kisérletek és egészen bizonyos, hogy a legközelebbi jövő a gyermek származása esetére szóló biztosításnak törvényes intézményesítését fogja mindenütt magával hozni, mert az intézmény egyetemes céljait csak így érheti el és a népszaporodásnak az egész nemzet és a közgazdaság irányában való jelentősége igazi elismertetéshez csak így fog juthatni.

A szociális biztosítás igénybevétele szükséges az emberi létnivót garantáló anyagi alap megteremtéséhez olyan esetekben is, midőn a munkás nincsen normális munkaképességének birtokában.

Ha a teljes munkaképesség e hiánya természeti okok következménye, ilyenkor legtöbbször a testi, vagy szellemi hibával való születés, vagy a rokkantság, esetleg aggság esetére szóló biztosítás keretében történik az anyagi alap hiányzó részének kiegészítése, máskor, az esetek túlnyomó részében, a balesetbiztosítás intézménye a kérdés megoldója.

Az igazságos munkabér minimumjának megállapítását hatósági szervre kell bizni. Ha, a munkaadók és munkások közös megegyezése révén, a munkabér alakulása a munkásra nézve kedvezőbb, ez csak örvendetes, de a megegyezés lehetőségén kivül álló munkást nem lehet a munkaadó önkényének kiszolgáltatni.

A minimális munkabér megállapításának szükségessége a multban elsősorban a gyermek és női munkásoknál tünt fel. Ugyanis a munkaadók, felhasználni igyekezvén az általános társadalmi nyomoruságot, a férfi testi erejét nem igénylő munkáknál gyermek és női munkásokat alkalmaztak, akik, a nélkülözés kényszerítő hatása alatt, számba alig vehető, alacsony bérért szegődtek el és így a magasabb bért igénylő férfimunkásság tekintélyes részét a műhelyekből kiszorították.

A minimális munkabér hatósági megállapítása tehát, ebben a vonatkozásában, egyben védekezési eszköz a családfenntartó munkanélkülisége ellen is.

Különös szükségessége mutatkozott a minimális munkabér megállapításának az otthoni munkánál, melynek sajátos természete különös alkalmat adott a munkás kizsákmányolására.

A zürichi kanton már az 1674. és 1675. évben bérskálákat állapított meg, a selyemiparban dolgozó otthoni munkások védelme érdekében, mig Basel kanton ugyancsak ebben a körzetben, az 1738. évben intézkedett.

Ujzéland 1894. évi törvényében, a túlórák után fizetendő munkabér minimális összegét szabályozta s egyben intézkedett a 18 éven alóli és a női munkásokat megillető minimális munkabérek megállapítása érdekében.

Viktória állam 1896. évi julius 28-iki törvénye szerint, valamennyi iparágban dolgozó tanonc részére legalább heti 2 sh. fizetendő. Ezenkivül a törvény még az egyes iparágakban fizetendő minimális munkabérek megállapítására bérhivatalokat állított fel.

Magyarországon az 1805. évben történt már intézkedés egyes munkáskategóriák munkabérének megállapítására, úgy a munkás, mint a munkaadó érdekében. Igy az »öreg faragó, avagy legjobb béresnek esztendőbeli fizetése, a ruhát eme fizetésben számlálván, tartásán kivül, meghatároztatik: 50 Rfl. Az ostorosnak, vagy amint neveztetik, fickónak: 24 Rfl. Gyermek mellett levő lánynak, vagy ugynevezett pesztonkának: 12 Rfl. Ács és kőmüveslegénynek naponként: 45 kr. A pellérnek naponként 1 Rfl. A mesteremberek mellett dolgozó napszámosnak Szt. Mihály naptól Szt. György napig: naponként 17 kr., azontul 20 kr. Asszonyoknak: 15, illetve: 18 kr.«.[1]

Nagyjelentőségü nálunk az 1923. évi XXV. törvénycikk, mely szerint semmis a gazdasági munka teljesítésére kötött szerződés, ha a munkásnak arányos, külön díjazás, vagy meghatározott ellenszolgáltatás nélkül kellene valamely munkát, vagy szolgáltatást elvégezni.

Ha valamely járásban, vagy egyes községben, a mezőgazdaságban alkalmazott gazdasági munkások (napszámosok) részére készpénzben, vagy terményben fizetett napszámbérek oly alacsonyak, hogy e bérek fentartása a napszámbérért dolgozó gazdasági munkás és családja munkaerejének túlhajtott és jogosulatlan kihasználását jelentené és ennélfogva a munkás és családja létfentartását nem biztosítja, bárki kérelmére, a földmivelésügyi miniszter, átmenetileg, az 1923. és 1924. években, a gazdasági munkások részére időnként fizetendő legkisebb napszámbérek megállapítását elrendelheti.

A munkabér megállapítására, minden járásban, városban gazdasági munkabérmegállapító bizottságot kell szervezni, mely elnökből, helyettes elnökből, 4 rendes és 4 póttagból áll.

---

[1] Azon deputationak munkája, mely 1805-ik esztendőben, januáriusnak 28-ik napján, a cselédek bérének és a mesteremberek müveinek az környülállásukhoz képest való meghatározása végett, Aradon egyben kelt. Temesvár, Ludvik Jónás 1805.

A bizottság tagjai egyenlő arányban: a mezőgazdasági kamarában a munkavállalók és a 10 katasztrális holdnál nagyobb birtoku birtokosok választói csoportját képviselő tagok által, saját csoportjaik sorából, választott munkások és birtokosok.

A birtokosok választói csoportját képviselő tagok felét a 10 katasztrális holdnál nagyobb és 100 kat. holdat meg nem haladó birtokosok választói csoportját képviselő tagok maguk közül választják.

Az elnököt és helyettes elnököt az illetékes mezőgazdasági kamara által e célra, bizottságonként, kijelölt 5 egyén közül, a munkabérmegállapító bizottság tagjai általános szótöbbséggel választják. E választás érvényességéhez a földmivelésügyi miniszter megerősítése szükséges. A törvény hatályának meghosszabbítására a kormány felhatalmazást kapott és eddig még élt is evvel.

Az 1928. évi V. törvénycikk felhatalmazza a minisztert arra, hogy oly vállalatokban, üzemekben és foglalkozásokban, melyekben az illendőség és erkölcs megóvása végett szükséges, a gyermek, fiatalkoru, vagy nő munkája díjazásának módja és mérve tekintetében, intézkedhessék.

Angliában az 1909. évi Trade Boards Act négy iparra jogosított hatáskörben állítja fel a minimális munkabérek megállapítására jogosított bérhivatalokat, s az 1913. évben ezek hatáskörét még újabb négy iparágra kiterjesztették. A bérhivatalokról szóló törvényt az 1918. évben módosították.

A bérhivatalok illetékesek a hatáskörükbe tartozó iparágakban dolgozó munkások részére fizetendő minimális munkabéreket megállapítani, akár üzemi, akár otthoni munkásokról van szó. Az 1918. évi törvény felhatalmazza a munkaügyi minisztert arra, hogy a bérhivatalok illetékességét további iparágakra kiterjessze.

Angliában az 1921. évben összesen 63 bérhivatal működött már és hatáskörük 3,000.000 munkásra terjedt ki, akiknek 70 százaléka a női nemhez tartozott.

A bérhivatalok tagjait a munkaügyi miniszter nevezi ki. A tagok két nagy csoportra oszlanak. Az egyik csoport az appointed members, akiket a miniszter saját belátása szerint nevez ki, s akik közül kerül ki az elnök is. A másik csoport: a representative members, akiknek kinevezése a munkaadó- és a munkásérdekképviseletek által javasoltak sorából történik. A bérhivatalok a minimális munkabért, a kérdéses iparágban elért átlagos teljesítményhez képest, állapítják meg, de figyelemmel vannak a létfenntartási költ-

ségeknek, a munkás lakóhelye szerint alakuló, különböző magasságára.

A tanoncok munkabérének megállapításánál gondolniok kell a bérhivataloknak arra, hogy a tanonc kiképzésével fáradozó munkaadó is megtalálja számítását, de a béreknek nem szabad túlalacsonyaknak lenniök, mert ez avval a veszéllyel jár, hogy az illető iparágtól a tanoncok távolmaradnak.

A törvény megfelelő végrehajtását felügyelő tisztviselők ellenőrzik.

Az 1915. évi francia törvény és az 1918. évi norvég törvény a ruházati iparban dolgozó női munkások minimális munkabérének megállapítása tárgyában intézkedik.

Svájcban, az 1920. évben, népszavazás utján elvetették, 249.902 szavazattal, 247.870 szavazat ellen, azt a törvényjavaslatot, mely a munkaviszonyok rendezésével kapcsolatban, a munkabéreknek, kerületi bérbizottságok által, kötelező erővel való megállapítását is célozta, egyelőre csak az otthoni munkásokra vonatkozólag, de a szövetségtanácsnak felhatalmazást kivánt adni arra nézve, hogy a bérbizottságok szabályozó hatáskörét, szükség esetén, egyéb ipari ágazatokra is kiterjessze.

A svájci munkafelügyelet 1923. évi jelentésében olvassuk, hogy egy nagyüzem minimális munkabérosztályokat vezetett be, napi 6, 8, 10, 12 és 14 frank napi munkabérrel. A gyárba belépő munkásokat e minimális munkabérosztályok valamelyikébe sorozzák be és abban az esetben, ha ez osztályban az előirt minimális munkateljesítményt állandóan produkálja, előlép a következő magasabb minimális munkabérosztályba.

A délafrikai 1925. évi törvény is bérhivatalt állított fel, melynek hatásköre a legtöbb ipari munkaágra kiterjed, a bérek és a munkafeltételek megállapítása tekintetében.

A minimális munkabért azonban a legszélesebb területen a társadalmi törvényhozás intézményesítette, a tarifális szerződések intézkedéseiben.

De a minimális munkabér megállapításával a kitüzött cél csak akkor érhető el, ha a megállapított bér nem csupán összegszerüséget (nominális munkabér) jelent, hanem a megkivánt emberi létnivó biztosításához szükséges és e szerint alakuló vásárlóerőt (realis munkabér) is, tehát amelynek összege alkalmazkodik a létfeltételek mindenkori körülményeihez (mozgó bérskála).

Azt, hogy a nominális munkabér milyen viszonyban áll a reális munkabérhez, úgy szokták ma kiszámítani, hogy a reális munkabérként a háboru előtti munkabér

vásárlóerejét veszik alapul és összehasonlítják a más, adott időben fizetett munkabér vásárlóerejével, ami azonban nem adja a reális munkabér tiszta százalékát, minthogy a háboru előtti munkabér összege is a kivánatos létminimon alul volt. A reális munkabérnek ettől a meghatározásától eltéróleg, van olyan felfogás, mely szerint a munkás tényleges szükségleteire való tekintet nélkül, reális munkabérnek szokták nevezni a javaknak azt a mennyiséget, melyet a munkás, a neki biztosított javadalmazásért, megvásárolni képes.[1]

A minimális munkabér megállapítását, természetesen, csak független szervek végezhetik, az érdekeltekuek paritásos alapon való bevonásával. A bérhivatalok, bérbizottságok kellő megszervezettséggel,a pártatlanság garanciájával, alkalmas intézmények lehetnek. Működésük közben mindig figyelemmel kell lenniök a közgazdaság érdekeire és a méltányosság követelményeire, úgy a munkaadó, mint a munkás irányában.

A minimális munkabérek kérdésének tárgyalásánál meg kell emlékeznünk arról a törekvésről, amellyel főképen Belgiumban, később Franciaországban találkozunk, amely a munkásoknak az életszükségletekhez mért díjazását a közmunkák kiadásánál, a vállalkozókkal kötött szerződésekben kivánja biztositani. A nagyobb városok sorul Brussel (1855), Páris és London járnak elöl ezen a téren.

A munkabérek emelésével szemben: a vállalkozók részéről avval érvelnek, hogy annak következtében a közgazdaság többet fogyaszt és kevesebbet termel és ezért a termelési szervezet fenntartásához és kiterjesztéséhez szükséges tőke képződése elmarad, ami a nép elszegényedéséhez vezet, és pedig ez az elszegényedés részben a reális jövedelemnek, az áruk drágulása folytán, bekövetkező csökkenésében, részben, a külföldi konkurrencia következtében, beálló munkanélküliségben fog jelentkezni.[2]

A való tényállás az, melyet az Északamerikai Egyesült Államok példája mutat, mely szerint az, hogy alacsony bérek mellett, valóban kisebb a fogyasztás, éppen nem mondható a társadalom és a közgazdaság érdekében lévőnek, mert ez a kisebb fogyasztás azt jelenti egyrészt, hogy az emberiség legnagyobb része az emberi létminimon alóli életre kényszerül, másrészt azt, hogy éppen azokban az árukban marad kisebb a fogyasztás, amelyek nagy töme-

[1] *A. Hesse*: Allgemeine Volkswirtschaftslehre. Jena, 1927.

[2] *Jakob Marschak*: Hohe Löhne und die Volkswirtschaft. Die Arbeit. Berlin, 1927.

gek szükségletére rendelvék, s amelyeknek fokozottabb mennyiségben való termelése a termelési költségek csökkenésével s evvel együtt az áru árának alacsonyabb alakulásával jár. És éppen Amerika kozgazdasági politikájának eredménye mutatja meg, hogy a magas bérek, amelyek mellett a tömegprodukció s evvel együtt az áruk árának leszállítása érvényesülhet, amellett, hogy az embernek emberré-válását biztosítják és a kozgazdasági élet egészséges vérkeringését, s — a hangoztatott munkanélküliség helyett — az ipar és mezőgazdaság nagyobb foglalkoztatottságát idézik elő és a nagyobb fogyasztás szükségletei nem a termelési berendezés fenntartásának és tökéletesítésének rovására esnek, hanem nagyrészben fedezetet találnak a nagyobbtömegu termelés olcsóbbsága révén előállott megtakarításban s legfeljebb a vállalkozó luxustartalékának egy részét rövidítik meg.[1]

De mindettől a gyakorlatilag bebizonyított ténytől eltekintve, meg kell állapítanunk, hogy az a termelés, melyet csak úgy lehet a rentabilitás mértékén tartani, hogy a termelés egyetlen erkölcsi tényezőjének, az emberi munkának szolgáltatóit emberi nivón alóli életre kényszeríti, nem felel meg igazi rendeltetésének.

Hogy a munkaerőkinálatban, idővel, jelentős csökkenés fog bekövetkezni, arra egyébként jellemző adatokat tartalmaz a Nemzetek szövetsége által kiadott statisztikai évkönyv, mely szerint mig Angliában, az 1905—1909. évek átlagában, ezer lakosra még 11.6 főnyi szaporodás esett, az 1920—1924. évek átlagában már csak: 9.1, az 1925. évben pedig csak: 6.1. Németországban az 1905—1909. évek átlaga még 14 főnyi szaporodást mutat, az 1920. évi: 9.2-t, az 1925. évi pedig csak: 8.7-et. Svédországban ugyancsak feltünő a szaporodás visszaesése, amennyiben az 1905—1909. évi átlag: 11 fő volt, az 1920—1924. évi: 7.9, az 1925. évi: 5.8.

Éppen ezért akkor, amikor a minimális munkabér hatósági megállapításának szükségességét hangoztatjuk, meg kell említenünk azt a lehetőséget, amely esetleg a munkás által követelhető maximális munkabér hatósági megállapítását is szükségessé teheti, a túlzott követelések eliminálása céljából, a társadalom és a kozgazdaság érdekében. Ennek az esetnek bekövetkezése igen kozel esik, ha éreztetni fogja hatását a háborut viselt országokban, az elmaradt születések folytán, bekövetkező munkáshiány, mely

[1] *Jakob Marschak:* Hohe Löhne und die Volkswirtschaft. Die Arbeit. Berlin, 1927.

a munkaerő konjunktúráját fogja jelenteni s amelyről e munka más helyén már megemlékeztünk.

A különböző bérformák között a leggyakoribb az időbér, amelynek külsőleg a munkában tényleg eltöltött idő az alapja, lényegében azonban nem más, mint teljesítményi bér, mert nagyságát a normális munkás bizonyos átlagteljesítménye alapján szokták megállapítani.

A darab-, vagy akkordbért a teljesítmény mérvéhez szabják, de a teljesítmény díjazásának megszabásánál figyelembe veszik azt az időt is, melyet a munka elvégzése, normális munkásnál, átlagban igényel.

A munkásság, különösen a szakszervezeti mozgalom, kezdetben az időbér mellett foglalt állást és az akkordbérrel szembehelyezkedett, mert ez utóbbi alkalmazásánál a munkások egyéni különbségei (ügyesség, tehetség, szorgalom) döntik el az elérhető bér nagyságát, másrészt mert a munkások között versengést idéz elő, a szolidaritás érzését elfojtja, megöli a kevésbbé ügyesek, tehetségesek munkakedvét, a túltermelés veszélyét rejti magában s a túlságosan siettetett munkamenet a test erőit felemészti és a munkás egészségét így aláássa. Az akkordbérrel szemben felhozott kifogások legnagyobb része eltünik, ha a minimális munkabér és a maximális munkanap megfelelő módon hatósági szabályozás tárgya lesz és a pályaválasztási tanácsadók tevékenysége is intézményesen kiépül. A szolidaritás érzésének elfojtása sem veszélyeztet, különösen ma, a kollektiv szerződések korában, amelyeknek a munkássággal szemben fennálló jelentősége éppen a munkásság szolidaritásával és az ettől függő hatalmi helyzetével áll kapcsolatban.

A csoportakkordbérnél nem egy munkásnak, a munkamegosztás neki juttatott fázisában végzett teljesítménye után fizet a munkaadó, hanem a munkások egész csoportja által előállított darab után.

Ha valamely darab elkészítése után a munkaadó a munkabért nem közvetlenül a munkásnak fizeti, hanem a munkavezetőnek, akivel erre nézve megállapodott, s aki azután maga osztja el a csoportban résztvett munkások között, akkor az akkordmesterbérrel állunk szemben.

A munkabér kiegészítésének gyakori formája a prémium biztosítása, a minőségben, vagy mennyiségben kiváló munka, vagy az anyaggal való takarékoskodás külön honorálására.

A munkabérrel együtt kell tárgyalnunk még a munkásnak az üzem nyereségében való részleltetése ügyét.

A munkásnak a vállalat nyereségében való részlelte-

tése, bizonyos vonatkozásban, kapcsolatba hozható a prémium rendszerrel s igen sokszor, különösen az Északamerikai Egyesült Államokban, a nyereségben való részleltetés a prémiumrendszer elveinek alapulvételével történik.

A vállalat nyereségében való részleltetés lényege az, hogy a munkás jogot nyer, az általa élvezett rendes munkabéren felül, a vállalat nyereségében való részesedésre és ahol ezt a rendszert bevezették, a részesedés jogának biztosítása legtöbbször a munkaszerződés feltételei között szerepel.

Ennek a rendszernek vannak ellenzői és vannak szószólói. Az ellenzők, többek között, logikátlanságot és igazságtalanságot látnak abban, hogy a munkás a vállalat hasznában részesedik, ellenben az esetleges veszteségben magának részt nem vállal.

Ugy látják sokan, hogy a vállalat elosztásra kerülő nyereségének kiszámításánál nézeteltérések merülhetnek fel a munkaadók és a munkások között, ha az elosztásra kerülő összeg a munkás várakozásán alul marad s a munkás visszaélést fog ebben keresni. Azt is állítják, hogy a munkaadók ebben a rendszerben ürügyet fognak találni a rendes bérek leszállítására, hivatkozván arra, hogy az esetleges nyereség a munkást kárpótolni fogja, s hogy nincsen igazságos mérték a nyereség elosztására, mert a bér hasonlósága még nem jelenti azt, hogy az ilyen hasonlóbérü munkásoknak egyenlő érdemük van a vállalat hasznának előállásában. Vannak, akik úgy vélekednek, hogy az egész rendszernek nincsen különösebb jelentősége, mert a nyereségnek a munkások között elosztásra kerülő része olyan kicsiny, hogy az egy-egy munkásra eső összeg a munkás helyzetének emelésére aligha lehet alkalmas.

A munkásnak a vállalat nyereségében való részeltetésének gondolata többek között két főirányban jut ezidőszerint megvalósulásra. Az egyik abban kifejezetten munkabérrendszert lát, még pedig olyaténképpen, hogy — szerinte — a munkás részére juttatott javadalmazás két részből áll: előre megállapított és előre meg nem állapított munkabérből. A munkás az előre megállapított munkabért idő, vagy darabbér stb. alakjában élvezi, az előre meg nem állapítottat pedig a vállalati haszonból, a munkaszerződésben kikötött jogosultsága alapján.[1]

A másik főforma lényege az, hogy a tőke- és munkabefektetés, melyhez a tőkét a tőkés, a munkát a munkás szolgáltatja, az üzemben kapcsolódik egybe és éppen úgy,

[1] *E. Gruner:* Die Arbeiter-Gewinnbeteiligung. Berlin, 1919.

amint a tőkés a befektetett tőkéről tőkerészvénnyel rendelkezik, a munkás, befektetett munkájáról, munkarészvénnyel jogosult birni és a kettőnek együtt, egyenlő jogosultsága van az üzemből, a tőke kamatoztatása és valamennyi üzemi kiadás levonása után, fennmaradó tiszta haszon élvezetére.[1]

Azok, akik a munkásnak a vállalat nyereségében való részeltetése kérdésével foglalkoztak, eddig nem tekintettek egy igen fontos körülményre, tudniillik arra, hogy mióta az a gondolat, hogy a munkásnak joga van az üzem vezetésében és irányításában való részvételre, mindinkább előtör — és egyes államok törvényhozásai ezt a gondolatot, bár még kezdetleges formában, már az életbe is átültették, a munkás viszonya az üzemhez egészen másképpen jelenik meg, mint ezelőtt.

A munkás érdekeinek a vállalat érdekeivel való összefüggése kezd erősebben kidomborodni; a munkások érdeklődése a vállalat ügyei iránt kezd túlmenni a vállalt munka egyszerű elvégzésének határán és az üzemi tanácsok tevékenységének keretében, ha ezidőszerint még nem is teljes kibontakozottsággal, a munkás a vállalat vezetésének és irányításának részese lesz.

Minthogy pedig a vállalkozói nyereség »azon jövedelem, melyre a vállalkozó azért és akkor tesz szert, ha a termelési tényezőkkel azok átlagos termelékenységénél többet tud előállítani«,[2] vagy másként: »a vállalkozónak különösen kvalifikált tevékenységéből előállott munkajáradék«,[3] a munkás, mint e tevékenység részese, teljes joggal részesedik a vállalkozói nyereségben is.

Ez a megállapítás azért is fontos, mert igen sokan, közöttük elsősorban Diehl is, a munkásnak a vállalat nyereségében való részleltetésével szemben éppen a vállalkozói nyereség közgazdaságtani fogalmának nézőpontjából emelnek kifogást, hangsúlyozván, hogy »a munkás csak végrehajtó, foganatosító szerve a munkaadónak és az egész spekulativ-organizáló vezetésre befolyással egyáltalán nem birván, nem részesedhetik a nyereségben, melynek előállásában neki része nincs«.[4]

A munkásnak a vállalati nyereségben való részleltetése gyakorlati keresztülvitelével Angliában már az 1829.

---

[1] *E. Pieschottka's:* Gleichberechtigung von Kapital und Arbeit. Berlin, 1921.

[2] *Földes Béla:* A társadalmi gazdaságtan elemei. Budapest, 1905.

[3] *A. Hesse:* Allgemeine Volkswirtschaftslehre. Jena, 1926.

[4] *Karl Diehl:* Die Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer in Deutschland, Österreich und Schweiz. 1903.

évben találkozunk. Lord Wallscourd volt az, aki földbirtoka tiszta jövedelmének egy részét munkásai között már ekkor felosztotta és a munkásoknak intenzivebb munkára való sarkalását érte el vele. Később is állandóan találkozunk Angliában e rendszer bevezetésére irányuló kisérlettel s az 1902. évben már 82 üzem, összesen 54.000 alkalmazott munkással, élt vele. Elterjedettsége azóta is növekedett és az 1912/1913. évben már 139 üzemnél, mely 106.097 munkást foglalkoztatott, volt bevezetve.

Arra nézve, hogy a kifizetett részesedés-rész és a munkabér milyen viszonyban állottak, tájékoztatnak a Board of Trade 1913. évben megjelent adatai, de csak 104 üzemre vonatkozólag.

A bérnek 1 százalékán alól volt a részesedés 1 üzemnél: 530 munkással; 1—2 százaléka között volt 4 üzemnél: 18.476 munkással; 2—3 százaléka között volt 6 üzemnél: 904 munkással; 3—4 százaléka között: 13 üzemnél, 3127 munkással; 4—5 százaléka között: 10 üzemnél, 13.245 munkással; 5—6 százaléka között: 17 üzemnél, 25.202 munkással; 6—8 százaléka között: 21 üzemnél, 6295 munkással; 8—10 százaléka között: 4 üzemnél, 7832 munkással; 10—12 százaléka között: 5 üzemnél, 1189 munkással; 12—16 százalék között: 5 üzemnél, 5040 munkással és 20 százalék fölött: 2 üzemnél, 155 munkással, mig 16 üzemben, 5370 munkással, nem fizettek részesedést. A fenti munkáslétszámból, az előirt szolgálati időre való tekintettel, csak 56.677 volt részesedésre jogosult és közöttük összesen 302.488 font került kiosztásra, tehát fejenként átlag: 5.7 font. Az 1919. év októberében Angliában 182 vállalat állott fenn, 143.050 munkással, mely ezt a rendszert alkalmazta.

Franciaországban Jean Leclaire festő és mázoló vállalatainál az 1842. évben alkalmazta először e rendszert. Az 1880. évben a Godin et Cié vasárugyár is bevezette s később körülbelül 200 üzem.

Az 1917. év április 26-án kelt francia törvény minden fennálló és azután alakuló részvénytársaságnak módot ad arra, hogy a munkásoknak az üzem hasznából való részesedését megvalósítsa. Az ilyen részvénytársaságok neve: Société á participation ouvriére és a részvények két csoportra: tőke- és munkarészvényekre oszlanak. A munkásokra eső nyereségrészt a munkások által alakítandó szövetkezet veszi át, amely intézkedik annak felosztása iránt.

Bár Franciaországban a rendszer bevezetése érdekében igen erős propaganda indult meg, számbavehető eredménnyel nem találkozunk.

Németországban igen nehezen terjedt el a rendszer. Az 1878. évben 54 üzemben találták bevezetve, az 1913. évben már csak 30 üzemben. Heinrich Freese az 1888. évben alkalmazta először, a Zeiss-művek az 1896. évben, a Rheinische Möbelstoff-Weberei az 1919. évben.

A Krupp-gyár az 1921. év óta tette lehetővé a munkásoknak a vállalat hasznában való részesedését a »Kruppsche Treuhand« szövetség megalakításával, az általa, a munkás számára, előnyösen megvásárolható részvény osztalékolása utján. A kedvezményben csak olyan személyek részesülhetnek, akik legalább 5 év óta állanak a vállalat szolgálatában.

Az Északamarikai Egyesült Államokban elég tekintélyes azoknak a vállalatoknak száma, melyek a rendszert bevezették és fentartják. Goldschmidt szerint[1] itt ötféle motivum közreműködése állapítható meg. Az első az, hogy a haszonrészesedés biztosításával a munkás nagyobb munkateljesítményre igyekszik, a másik, hogy a munkás az anyaggal való takarékosságot szem előtt fogja tartani, a harmadik, hogy a munkás nem változtatja folytonosan helyét és nem békétlenkedik állandóan, a negyedik, hogy a tőke és a munka együttműködése érdekében jótékonyan hat közre, az ötödik a szociális követelmények figyelembe vétele.

A National Cash Register Company-nál bevezetett rendszer szerint, a tiszta nyereségből hat százalékot a tőke kamataira levonnak, mig a fennmaradó összeget két egyenlő részre különítik. Az egyik részt az üzem további fejlesztésére, új épületek építésére, a berendezés tökéletesítésére stb. fordítják, mig a másik részt ismét két egyenlő összegre osztják, melyből az egyik összeg a tisztviselőknek, üzemmestereknek és előmunkásoknak, a másik összeg az üzemmunkásoknak jut.

A Ford Motor Co. az előző év tiszta hasznának 50 százalékát juttatja a munkásoknak, akik legalább hat hónap óta dolgoznak az üzemben, de csak bizonyos feltételek mellett. E feltételek: ha házas emberről van szó, ennek családjával együtt kell élnie s arról, a kivánalmaknak megfelelő módon, gondoskodni; ha nőtlen férfi a munkás, legalább 22 évesnek kell lennie és józan, takarékos életet kell élnie; a nőtlen 22 éven aluli munkások csak akkor részesülhetnek a nyereségben, ha valamelyik hozzátartozójukról kizárólag maguk gondoskodnak. Nők csak akkor kerülhetnek a nyereségben részesedők közé, ha egyedül

[1] *Bernhard Goldschmid*: Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer. Berlin, 1922.

kénytelenek hozzátartozójukról gondoskodni. Érdekes, hogy a nyereségben való részesedésből a munkás számára juttatott összeg itt annál nagyobb, minél kevesebb bért élvez a munkás.

A Ford-üzemben a haszonrészesedés biztosítása igen jelentős eredményekkel járt. Eltekintve attól, hogy a munkások teljesítőképessége emelkedett, a munkásság életnivója is magasabb lett és gondolhatott a jövő bizonytalanságai elleni védekezésre, ami egyrészt abban jutott kifejezésre, hogy míg a részesedés bevezetése előtt 16.000 munkásnak csak 5872 takarékpénztári betétje volt, átlagban fejenként 62.21 dollárral, addig a bevezetés után 9251 munkásnak 7540 betétje volt, átlagban fejenként 212.70 dollárral, másrészt az életbiztosítások száma és értéke is nagy mértékben emelkedett.

Látjuk a fentiekből, hogy a munkáshaszonrészesedés ellenzőinek véleményével szemben, a gyakorlat mást mutat. Ha sok helyen eredménytelenséget is látunk, ezek a rendszernek még kialakulatlanságában, a körülmények kedvezőtlen voltában gyökeredznek és a tökéletesedést e téren a termelő tőkének és a termelő munkának egyenjogusítása, a kettőnek egymással a közös érdek, közös cél tudatában való harmonikus egybekapcsolódása fogja magával hozni.

Gruner a munkáshaszonrészesedésben a szociális igazságosság érvényesülését látja s a szociális békét előmozdító bérszabályozó eszközt véli általa megtalálni és ezt tartja a rendszer legnagyobb jelentőségének, de nem mulasztja el annak fontosságát is hangsúlyozni, hogy a rendszer közvetlen érdekközösséget teremt a vállalkozó és a munkás között, a munkásságot intenzivebb és teljesebb munkateljesítésre ösztönzi, a felügyeleti költségekben, munkaeszközökben és anyagokban megtakarításokat tesz lehetővé.

A munkáshaszonrészesedés intézményének legnagyobb jelentősége, szerintünk is, abban van, amire fentebb már utaltunk, hogy alátámasztja, megerősíti a törekvést, mely a tőke és a munka szolgáltatói között fennálló ellentétek kiküszöbölésére és a termelésben egyedül a társadalmi érdekszolgálatot tekintő s ehhez a szemponthoz mindenben ragaszkodó munkaközösség létrehozására irányul. A tőke és munka jelentőségének egyforma értékelése és egyforma érdekeltségének elismerése: ez a munkáshaszonrészesedés lényege. És ennek a kérdésnek tárgyalását feltétlenül összefüggésbe kell hoznunk, mint említettük fentebb, azzal a törekvéssel, mely az egyenjogusítást nem csak anyagi, de erkölcsi és szellemi irányban is keresztülvinni igyekszik akkor, amikor a munkást a termelésben nem csupán végre-

hajtó, hanem szervező és irányító tényezővé kívánja emelni.

A munkabér, természetesen, pénzben fizetendő, mert az árukkal való fizetésnél a munkás legtöbbször megrövidülést szenved. Az árukban való fizetésnek, a truck-módszernek tilalmazása már a szociálpolitikai törvényhozás gyermekkorában ismeretes.

Angliában már az 1464. évben foglalkoztak ezzel a kérdéssel, míg a hannoveri bányarendtartás már az 1565. évben tartalmaz ilyen tilalmi intézkedéseket, majd az 1654. és 1687. évben a solingeni acéliparban foglalkoztatott munkásokra vonatkozó hasonló védelmi rendelkezésekkel találkozunk. Az 1757. évben a pfalzi gróf ad ki erre nézve rendeletet.

Ma már általános az államok törvényhozásának a pénzben való munkabérfizetés mellett való állásfoglalása. Magyarországon az 1884. évi ipartörvény rendelkezik ebben az irányban s kimondja, hogy a gyáros köteles munkása bérét készpénzben és pedig — ha másképp nem egyezkedtek — hetenkint kifizetni.

Nem kifogásolható, sőt egyenesen szociálpolitikai érdekü azonban a munkaadóknak az az eljárása, amidőn a munkások számára, szükségleteik olcsóbb beszerezhetésének biztosítása érdekében, külön árúüzemeket tartanak fenn, amelyekben az áruk a közvetítő kereskedelem hasznától mentesítetten állanak a munkás rendelkezésére, amennyiben azokat az áruüzemben kivánná vásárolni.

Fontos körülmény a bérfizetés időpontjának megállapítása. Itt figyelembe kell venni azt, hogy a munkások nagy része nem tud ma még keresetével gazdaságosan bánni s hiányzik nála a kereset kellő beosztásának képessége. Igen sokszor a nyomornak ez a forrása. Ezen a bajon gyökeresen csak neveléssel lehet segíteni, de enyhíteni lehet azáltal, hogy a bérfizetés napját nem a hét végére, hanem inkább a hét elejére, közvetlenül a heti pihenőnap utáni napok egyikében állapítják meg, mert így elegendő szabad idő hiányában, kisebb a veszélye a számítás nélküli költekezésnek. Sokat lendítene ez a beosztás az alkoholizmus elleni küzdelem eredményességén.

Fontos a minimális munkabérnek a bírósági letiltás alól való mentesítése, mert e nélkül az egész bérvédelem kétes értéküvé válnék.

A szociális biztosítás.

A munkás a termelésben munkája által veszi ki részét akkor, amidőn munkaerejét a termelés céljára bérbeadja. Más helyen rámutattunk arra, hogy e bérbeadásból származó jövedelemnek: a munkabérnek alakulása minő tényezőktől függ és egyben azt is tudjuk, hogy a kapitalista gazdasági rendszer életének mai folyamatában ez a munkabér a legjobb esetben is csak arra elégséges, hogy abból a munkás magának és családjának napi szükös létfentartását biztosíthassa. Arra csak kivételesen gondolhat, hogy munkabérének egy részét megtakarítsa és félretegye olyan időkre, amelyekben munkaerejének értékesítésére, akár egyéni, akár gazdasági okokból, módja nem lesz, vagy pedig, midőn munkabére valamely előre nem látott esemény terheire fedezetet nem nyujt, amiből azután az következik, hogy a munkásnak, illetve családjának sorsa a munkás megbetegedése, munkaképtelenné válása, elhalálozása esetén, a legbizonytalanabb nyomoruság, valamint akkor is, ha munkanélküliséget kénytelen elszenvedni.

Szervezett szociálpolitikai felkészültség nélkül, ilyenkor a munkás és családja a szegényügy körzetébe sodródik, ami azonban, különösen a mai viszonyok között, nem jelent számára megélhetést, csak szomoru tengődést, lassu elsatnyulást, majd igen sokszor végső pusztulást.

Ez tehát megoldásnak nem nevezhető, nem csupán az emberiesség, s az etika szempontjából, hanem a közérdek szempontjából sem.

Ezeknek a bizonytalansorsu tömegeknek a lelke melegágya lesz a társadalomellenes gondolatoknak, amelyek annál nagyobb erővel jutnak kirobbanásra, minél nagyobb a megélhetési lehetőségeken kivülállók száma.

De ugyanilyen társadalomellenes motivumok zavarják meg — tegyük hozzá: teljes joggal — ugyszólván az egész, még ebbe a sorba nem jutott munkásságnak érzésvilágát is, hiszen eleven példákban mindig ott áll a szeme előtt a maga jövője, a maga kétségbeejtő sorsa, hiszen mindegyikre vonatkozólag bekövetkezhet az az eset, hogy munkaerejét egyéni, vagy gazdasági okok miatt bérbeadni nem tudja, vagy pedig eltartandó családtagjainak felszaporodása folytán, munkabére a család emberi nivóju megélhetésének biztosítására nem lesz elégséges. Ennek a problémának kielégítő megoldása a társadalmi politikának egyik legjelentősebb feladata.

A kérdés megoldásának harcosai között az egyik legrégibb, az egyik legnevesebb: Sismondi, aki nagy alapvető munkájában, már a tizenkilencedik század elején, hangsúlyozta azt, hogy a munkaadó által fizetett bérnek elegendőnek kell lennie arra, hogy a munkás létfentartási költségeit nem csak férfikorának delén, hanem gyermekéveiben, aggkorában és betegségében is fedezze. Rámutatott arra, hogy »még a hűbéri és rabszolga államok teljesen barbár és embertelen szervezetében is, felismertetett az igazságosságnak e lényeges elve. Sohasem gondolt a földesur arra, hogy vazallusait, hűbéreseit, szolgáit, jobbágyait, vagy rabszolgáit nyomorukban, öregségükben a tartomány terhére engedje esni. Igen jól érezte, hogy egyedül ő tartozik gondoskodni azok szükségleteiről, akik csak érette, az ő hasznáért szenvednek szükséget«.

Sismondi felfogását a modern közgazdaságtannak igen sok neves képviselője magáévá tette s különös meggyőző erővel hirdeti v. Hertling, aki megállapítja, hogy »a munkaerő és a munkás egymással elválaszthatatlanul összefüggvén, a közgazdaságnak nincsen joga a munkaerő értékesítésével járó hasznot magának lefoglalni, ellenben a beteg, vagy rokkant munkás eltartásának gondját mások terhére utalni. A bevételből, melyet az eladott gazdasági produktum nyujt, kell a beteggé, aggá, rokkanttá vált munkás fenntartását biztosítani. Ez vagy úgy történhet, hogy a munkabért olyan magasságra kell emelni, hogy a munkás abból a napi szükségletét meghaladó részt félreteszi munkaképtelensége idejére, vagy, hogy a munkaadó a megfelelő összeget munkásbiztosítási járulék formájában bocsájtja rendelkezésére«.

Hasonló nézetet vall az etikus közgazdász: Ratzinger is.

Conrad a »Grundriss zum Studium der politischen Oekonomie« cimü munkájában kifejti, hogy »a közgazdasági álláspontból fel lehet állítani azt az alapelvet, mely szerint a vállalatok maguk viselik, az üzem sajátosságánál fogva, a közgazdasági élet által rájuk rótt terheket. Teljesen érthetőnek tartjuk, hogy a vállalkozó a tüzvész által okozott veszteséget magára vállalja. Ha valamelyik gyárban kazánrobbanás következik be, amely a falakat megrongálja és értékes gépeket tesz tönkre, a kár kizárólag a tulajdonost terheli. A vállalkozó az épületek és gépek állandó fenntartását nem csupán a használat pillanatában vállalja és ugyanez áll a munkásság fentartására is. A különböző termelési ágak kötelessége viselni azokat a költségeket is, amelyek nem csupán a momentán dolgozók meg-

élhetésére szükségesek. A munkabérnek fedeznie kell valamennyi munkás megélhetési szükségleteit ugy munkaképességének, mint betegségének, öregségének, rokkantságának ideje alatt is, a közgazdasági élet fenntartása érdekében«.

Hitze szerint »az igazságos bérpolitika vezető gondolatául és céljául el kell ismerni azt, hogy a munkás által a munkaképesség és munkatevékenység napjaiban megszolgált bérnek elégségesnek kell lenni arra, hogy ebből a munkás nem csupán ezeknek a napoknak életszükségleteit, hanem a gyermekkorban szükséges nevelési és gondozási költségeket, továbbá a betegségnek és aggkornak létfentartási kiadásait, valamint a munkának a munkás egészségének és életének veszélyeztetésével járó kockázatait is fedezhesse. A biztosítási költségek a bér részét alkotják«.

Grieser-nek, a német birodalmi munkaügyi minisztérium egyik vezetőjének véleménye szerint: »a szociális biztosítás az erkölcsi kötelesség s az igazságosság parancsszaván nyugszik és eszköz az igazságos munkabér biztosításához. Ha a vállalkozó az áru árában minden termelési költség megtérítését keresi, hasonló elbánást kell a munkással szemben is kikényszeríteni. A munkaerő termelési költségeihez tartozik a létfentartás biztosítása nem csupán az aktivitás idejében, hanem a kiképzésnek, a betegségnek s a munkanélküliségnek idejében is«.

Mint az említett idézetekből látjuk, a közgazdaságtudomány művelőinek legjelentékenyebbjei támogatják azt a felfogást, hogy a kapitalista termelési rend életének mai fázisában a munkaadó által fizetett munkabér még a kapitalista termelési rend hiveinek szemében sem meríti ki a munkaadónak minden, a munkással szemben fennálló kötelezettségét, mert amiképen a közgazdasági életben az áruk árát nem lehet állandóan a termelési költségek alatt tartani, úgy a munka áránál sem lehet, visszahatás nélkül, figyelmen kivül hagyni ezt a törvényszerü szükségességet.

Brentano a munka termelési költségeihez a munkás saját, valamint családja életfentartásához szükséges összegen kivül, hatféle biztosítás költségeit számítja hozzá. E hatféle biztosítás feladata gondoskodni a munkásnak és családjának létfentartásáról, betegség, rokkantság, aggság és munkanélküliség bekövetkeztekor, továbbá a munkás eltemettetéséről és a munkás hátramaradottjairól, halál esetében.

Mindezek figyelembevételével, megállapíthatjuk, hogy a munkás teljesítménye után ezidőszerint kijáró szolgáltatás két részre oszlik. Az egyik rész a ténylegesen kifizetett

munkabér, mely a munkaerejének, illetve a munkalehetőségnek birtokában lévő munkás létfentartásának biztosítását célozza, tehát a munka termelési költségein jóval alól van, míg a másik rész a visszatartott munkabér, amelynek rendeltetése az lenne, hogy a munkaerejének értékesítése elől akár személyi, akár gazdasági okokból elzárt munkásnak és családjának megélhetési alapot nyujtson, vagy az előre nem látott események által előidézett terhek viselésében támogassa.

Az most már csak technikai, s főként célszerüségi kérdés, hogy ezt a visszatartott munkabért a munkaadó kezelje-e és a munkásnak vagy családjának akkor, amidőn ennek betegség, rokkantság, baleset, aggság, halál vagy munkanélküliség, vagy egyéb előre nem látott események bekövetkeztekor szüksége mutatkozik, közvetlenül fizesse-e ki, vagy pedig ez az összeg a szociális biztosítás keretében szolgáljon-e rendeltetésének.

Ugy technikai, mint célszerüségi szempontból a szociális biztosítás mellett kell állást foglalnunk.

Az állam, a község az alkalmazottaktól visszatartott munkabért maga kezeli és fizeti ki betegség, rokkantság, vagy halál esetén alkalmazottjainak, illetve hátrahagyott családtagjainak, nyugdíj alakjában s ezt a példát követik a nagyobb magánvállalatok is, ahol az alkalmazottak magas létszáma mellett, a kölcsönösség elve nagyobb terjedelemben érvényesülhet s ahol az erre a célra létesített szervezet fentartása gazdaságosnak mutatkozik. Ebben a szervezetben is benne van a szociális biztosításnak a magva.

A szociális biztosítás a szolidaritás alapelvén nyugszik s általa valóban érvényre jut a gondolat, amelynek jegyében alakult ki tulajdonképpen az ember társadalmi élete: egy mindenkiért és mindenki egyért.

Legrövidebben és legkifejezőbben a szociális biztosítás fogalmát, *mai terjedelmében*, úgy határozhatjuk meg, hogy az nem más, mint a munkaerejük bérbeadásából élőknek hatósági kényszerrendszabállyal létrehozott intézményes egyesülése, a kölcsönös segítség elve alapján, olyan célra, hogy az egyesüléshez tartozók közül a munkaerejüktől teljes, vagy részleges mértékben megfosztottak, vagy annak értékesítésében akadályozottak, vagy valamely nem várt esemény folytán rendkivüli helyzet elé állították és családjaik életfenntartásának alapjai biztosíttassanak.

Valójában a szociális biztosításnak ez a meghatározása, szorosabb vonatkozásban, *csupán a munkásbiztosítás fogalmát fedi*, míg a tulajdonképpeni szociális biztosítás

terjedelme ennél sokkal szélesebb területen mozog és kivétel nélkül körébe vonja az államilag szervezett társadalom minden tagját, arra az alapelvre helyezkedve, hogy az emberi sors bizonytalanságának minden ember részese, s ennélfogva a bizonytalanságok elleni védekezés lehetőségét minden emberre ki kell terjeszteni, még az egyén saját akarata ellenében is, mert ez nem csupán az egyénnek, hanem az egész társadalomnak érdekében áll. *Csak itt jutunk el a valójában vett szociális biztosításhoz,* azonban általános megvalósulásának jelenleg még csak első kísérletezéseit figyelhetjük meg s ezeket is csak egyes vonatkozásokban. Ilyen szociális biztosítással találkozunk Svédország törvényhozásában, az aggsági biztosítás intézményesítésében, mely Svédország minden lakosára kötelezőleg kiterjed és eredményeiben is valamennyi állampolgár irányában mutatkozik meg.

Hasonló, minden a kanton területén lakó egyénre kiterjedő, kötelező rokkantsági és aggsági biztosítást hozott be a svájci Glarus kanton, az 1918. évi január hó 1-én alkotott törvényével.

Legújabban Zürich város helyezkedett, a kötelező betegségi biztosítást bevezető, 1927. évi törvényével erre az alapra. A törvény értelmében betegségi biztosításra köteles minden Zürichben lakó egyén, akinek évi jövedelme 4000 franknál nem magasabb. Ez a jövedelmi határ egy gyermekes családnál 4400, kétgyermekesnél 4800, háromgyermekesnél 5200, négy gyermekesnél 5600, öt és több gyermekesnél 6000 frankig tolódik ki. Ilyképpen, bár ez a törvény még nem öleli fel Zürich város egész lakosságát, amennyiben a jövedelmi határon belül annak csak 53 százaléka van, mégis, ez már szociális biztosítás, mert nem a munkaviszonyhoz köti a biztosítási kötelezettséget, hanem a jövedelem nagyságában megmutatkozó rászorultsághoz.

A szociális biztosítást a magán-biztosításoktól, az említett kényszerüségen kivül, főképpen az különbözteti meg, hogy mig ez utóbbiak egyéni szempontok szerint minősítenek és bennük, nyerészkedésre alapított vállalatok lévén, a fennforgó kockázat a domináló elem, addig a szociális biztosítást az általánosság jellemzi s ha a kockázatot bizonyos vonatkozásokban figyelembe is veszi, döntő szerepet nem juttat neki.

A szociális biztosítást sokan a szociálizmussal hozzák összefüggésbe, a szociálizmus megvalósulásában látván a szociális biztosításnak a közösség egyetemes irányában való érvényrejutását.

A szociális biztosítás ma még mindig két formában

jelentkezik: Az első forma az önkéntes, a másik a szociálpolitikai fejlődés eredményeinek egyik legjelentősebbje: a kényszerbiztosítás. Ma már nem lehet cáfolni, hogy a szociális biztosításnak önkéntes formája nem felel meg a modern szociálpolitika egyetemességre törekvő követelményeinek.

Az önkéntes biztosítás a munkásságnak csak egy részét karolja magához és működésének eredményeiben is csak ez a tudatosabbnak nevezhető kisebb csoport részesedik. A másik nagyobbik csoport a biztosítás terheit nem akarja vállalni és a holnappal nem törődők közömbösségével tekint az intézményre. Azonkívül az önkéntes biztosításnál az intézmény legtöbbször munkásegyesülés és a szakszervezetek munkaköréhez kapcsolódik s így jelentőségét elsősorban a szakszervezethez tartozók ismerik fel, mig a kivülállók egyszersmind a biztosítási intézményen is kivül állanak. Gondoljunk csak arra, hogy Belgiumban az 1910. évben 3550 elismert betegbiztosítópénztár, túlnyomórészben munkásszervezetek által fenntartva, működött és önkéntes biztosítás mellett mindössze 420.000 tagjuk volt, holott ugyanekkor a belga ipari munkások száma meghaladta a két milliót. De a szakszervezeti pénztárak nem is szivesen vesznek fel olyan tagot, aki kivül áll a szakszervezeten. Különösen jellemző erre nézve a norvég szakszervezetek ellenállása a munkanélküliek biztosításáról szóló 1906., illetve 1908. évi norvég törvénnyel szemben, amely az állami hozzájárulást csak annak a szakszervezeti pénztárnak biztosítja, amely a nem szervezett munkások biztosítását is elvállalja. Az önkéntes biztosításnál pedig — a mai állapotot tekintve — a terhek túlnyomó részét többnyire a biztosítottak viselik, a munkaadók közvetlen hozzájárulása nélkül és a munkaadók közvetett hozzájárulásáról itt csak olyan értelemben beszélhetünk, hogy az önkéntes biztosítás terheinek egy részét rendszerint a közületek (állam, megye, község) a közadókból vállalják.

A kötelező biztosítással szemben kifogásul hozzák fel azt, hogy a biztosítottak egyéni szabadságának korlátozására alkalmas eszköz. Azt azonban nem szabad elfelejteni, hogy ugyanez az aggodalom fokozottabban fennállhat az önkéntes biztosításnál is, hiszen az önkéntes biztosítást ellátó szervezet a tagsági felvételeknél önkényesen is eljárhat és hatalmi helyzetével visszaélhet. A kötelező biztosítással szemben e tekintetben támasztott aggodalom a jogoknak és kötelességeknek részletes szabályozása révén, a minimumra csökkenthető, ha a jogok és kötelességek körül támadható vitát független és lehetőleg az érdekeltek be-

vonásával működő bíróság dönti el. Másik gyakori kifogás a kötelező biztosítással szemben az, hogy a biztosítottaknak önmaguk iránt fennálló felelősségérzetét gyengíti és előmozdítója a közönyösségnek és a könnyelmü életmódnak.

Ez a kifogás nem állhat meg, hiszen a szociális biztosítás inkább fontos nevelőeszköz, mely a tömegek előtt a jövőről való gondoskodás hasznos voltát gazdag eredményeivel szembetünővé teszi, a társadalomtudatot emeli, a nemzet egységesülését elősegíti. Különben is, nem a kényszerelvnek, hanem csak a biztosítási szervezetnek hibája az, ha nincsen tekintettel a járandóságok élvezetére való jogosultság megállapításakor a biztosítottak vétkességére.

Kifogás még az is, hogy a kötelező biztosítás a szakszervezeteknek és egyéb testületeknek fennálló, uttörő és érdemekben gazdag biztosítási pénztárait megsemmisíti. Ez a kifogás csak felületeken mozog. A szakszervezeteknek annyi egyéb hivatása van, a munkásság gazdasági és kulturális érdekeinek szolgálata terén, hogy ettől a feladattól való mentesülésük más, eddig elhanyagolt tevékenységek felvételére nyujt számukra lehetőséget, viszont elenyészik a velük szemben többé-kevésbbé jogosan hangoztatott vád, hogy a biztosítási pénztárak révén, jogosulatlan hatalmi előnyöket szereztek maguknak, az önkéntes biztosítással élő munkásság felett. De ezektől eltekintve, a kötelező biztosítást szabályozó törvényhozás a már fennálló munkásszervezeti pénztárakat, lehetőség szerint, nem hagyja figyelmen kivül és munkájába belevonta, mint azt különösképpen Svájcban és Angliában tapasztalhatjuk. E pénztárak jelentősége a jövőben inkább az önkéntes pótbiztosítások terén fog előtérbe kerülni. Minden ellenvetéssel szemben: az obligatórium mellett dönt az, hogy az önkéntes biztosítás csak enyhítette, de elhatározóan nem befolyásolta a tömegeknek ez irányban fennálló bajait, mint ahogy ezt a francia törvényhozás által a kötelező szociális biztosításról megalkotott 1924. évi április hó 8-iki törvény indokolása is megállapítja és ezenfelül nem szorul bizonyításra az a tény, amelyről már az előbb mondottak során megemlékeztünk, hogy »a szociális biztosítás nem csupán az egyesnek, hanem a nemzet egészének érdekét hivatott szolgálni és az egyénnek nem áll jogában magát az érdeknélküliség mögé elsáncolni s ha önmagától nem tudja kötelességét, a közösségnek kell őt erre kényszeríteni«.[1] A svájci szövetség tanácsa az 1919. év juniusában a szövetségi gyülés elé ter-

[1] *Dr. A. Bohren:* Der Entwurf eines Gesetzes über die Sozialversicherung in Frankreich. Bern, 1923.

jesztett s az aggkori és rokkantbiztosítás ügyét tárgyaló javaslatában az önkéntes biztosításnak a követelményeknek nem megfelelő voltát a svájci kantonokban tapasztaltakkal, valamint a szociális biztosításnak franciaországi fejlődésével, ahol hosszu évek kudarcai után az önkéntes biztosításról — a kötelező biztosításra tértek át, bizonyítja, és maga is az obligatórium mellett foglal erőteljesen állást.

A szociális biztosítás szervei, tekintet nélkül arra, hogy önkéntes, vagy kényszerbiztosításról van szó, magán- és közületi szervek egyaránt lehetnek. A magán autonom szervek lehetnek külön a munkások és külön a munkaadók alakulatai, lehetnek a munkások és munkaadók együttes intézményei, lehetnek továbbá ezeken kivülálló egyesülések, szervezetek, sőt a baleset bekövetkezésére történő kényszerbiztosításnál a dán 1898. évi, a francia 1898. évi törvény a biztosítást üzleti alapon álló magántársaságnál is megengedi, a finn 1895. évi törvény pedig azt egyenesen oda utalja.

Az Északamerikai Egyesült Államokban, amelyek a szociális biztosítás kérdésének megoldása tekintetében a mienktől eltérő felfogást vallanak, s ahol a biztosításnak önkéntes elhatározás az alapja, a biztosítás szervei a magán-biztosító társaságok (The Metropolitan, The Travelers, The Aetna a legnagyobb). Itt is azonban rendszerint csoportos alapon egész vállalatok összes munkásai, vagy alkalmazottjai biztosíttatnak, hogy a kockázat jobban kiegyenlítődjék és igy azok is a biztosítottak körébe legyenek vonhatók, akiknek biztosítása különben egyenként, a biztosító társaságtól, a fennálló nagyobb kockázat miatt, nem fogadtatnék el. Az amerikai magánbiztosítóknál kötött megállapodás alapja, melyhez a biztosítás teljesítményének mértéke viszonyul, egyszer a biztosított bére, máskor a biztosítás teljesítményeinek igénylése előtt eltöltött szolgálati ideje, de igen gyakran a biztosítás egyszerüen bizonyos megállapított összegre szól, amely betegség, rokkantság, aggság, vagy halál esetében esedékes.

Minthogy a szociálpolitikai intézkedés csak akkor lesz eredményes, ha a való élet szükségleteihez alkalmazkodik és a célszerüségeket figyelembe veszi, nem lehet merev tételként felállítani azt, hogy a kényszerbiztosítás keresztülvitelének magán, vagy közületi szervek segítségével kell történnie. A praktikus keresztülvitelnél az egyes államok speciális helyzete az irányadó. Mindenesetre: a legfőbb irányító és ellenőrző szerv csakis állami lehet.

A magánszervek által ellátott adminisztráció munkája elé azonban az egész szociális biztosítás kivételével, akadá-

lyok hárulnak s ha a rendszer egységesítésére irányuló, egyre jobban erősödő törekvés, a kiépülés befejezésével, érvényre jut a törvényhozásokban, kérdéses lesz a magánszervek igénybevételének gazdaságos volta. A szociálpolitikus előtt végeredményben ideálként egyedül a teljesen állami kézben lévő szervezet állhat, amely szervezetnek munkájában az érdekképviseletek is résztvesznek, garantált jogokkal és amelyek pártatlanságát, befolyásolhatatlanságát független bíróság közreműködése biztosítja.

A szociális biztosítás terheit, az előbbiekben említettek szerint, amennyiben azt a munkabér kiegészítésének tekintjük, a munkaadóknak kell fedezniök. A gyakorlatban azonban a munkaadó — kivéve a balesetbiztosítás terheit — közvetlenül rendszerint csupán egy részét viseli a költségeknek, mig a másik részét a munkás s azonkivül, esetleg, a község és az állam. De a munkás hozzájárulását is bérkiegészítésnek kell felfognunk, amennyiben a kényszerbiztosítás intézményesítése alkalmával — mint a gyakorlat mutatja — ez a teher, ha a munkapiac normális helyzetben van, nem az addigi munkabéreket rövidíti meg, hanem a munkabérek a biztosítási tehernek a munkásra eső részével növekednek. De a községeknek és az államnak a közpénzekből történő esetleges hozzájárulásában is benne van a munkaadó közvetett teherviselésének eleme, hiszen ez a hozzájárulás annak az adószolgáltatásnak egy része, amelyet bizonyos mértékben a munkaadó, illetve a munkaadók egyeteme teljesített.

Annak a felfogásnak, mely a szociális biztosításban munkabérkiegészítést lát s amelyet az elmondottak során magunkévá tettünk, a gyakorlatban való megvalósulását látjuk Ausztria, Anglia és Olaszország szociális biztosítási törvényhozásában. Igy például az Ausztriában a magánalkalmazottak biztosításáról szóló és 1909 január 1-én életbelépett törvény szerint a biztosítási járulékból a kisebb fizetési osztályokban $^2/_3$ rész, a nagyobb fizetési osztályokban $^1/_2$ rész terheli a munkaadót. Az angol 1924. évi aug. 7-iki törvény szerint a felnőtt férfimunkás heti járuléka általában ugyanannyi, mint a munkaadóé, vagyis $4^1/_2$ d., mig a női munkásé ennél kevesebb, alacsony bérére való tekintettel, vagyis 4 d. Ha a 18 éven felüli, bármely nemhez tartozó munkás napi bére 3 s.-t nem halad meg, az egész biztosítási járulékot a munkaadó viseli. Ha pedig a napi munkabér 3 s.-nél több, de 4 s.-nél nem magasabb, úgy férfimunkásnál a heti járulék $3^1/_2$ d., a női munkásnál 3 d., mig a munkaadóra mindkét nembeli ilyen munkás után $5^1/_2$ d. heti járulék esik. Az Olaszországban, a tenge-

részeti alkalmazottak rokkantsági és aggsági biztosításáról szóló és 1914 január 1-én életbelépett törvény szerint a fizetendő biztosítási járulékoknak az alacsonyabb fizetési osztályokban felét, a magasabb fizetési osztályokban $^1/_4$-ét tartoznak a munkaadók viselni. De egyébként is csaknem minden országban a biztosítási kötelezettség bizonyos jövedelmi határig áll csak fenn s ez a jövedelmi határ lenne hivatott jelezni annak a munkabérnek összegét, amely a munkásnak és családjának nem csupán a munka napjaiban, hanem betegség, rokkantság, aggság, özvegység, árvaság esetében hivatott életszükségleteit biztosítani, tehát megfelel a munka termelési költségeinek.

Az említett alapelv szempontjából, mely szerint a szociális biztosítás: bérkiegészítés, csak forma kérdése az, vajjon a biztosítási terheknek nem közületi hozzájárulásokból fedezendő része a munkaadó és munkás között megoszlik-e, mégis minthogy nagy munkakinálat esetén tartani lehet attól, hogy a munkásnak a ráeső biztosítási terhet, a munkabér erőszakos lenyomása miatt, a munkabérbe belekalkulálni nem áll módjában, helyesebb, ha a munkaadó hozzájárulási része jóval nagyobb lesz, mint a munkásé. A munkásnak a terhekben való részesedése kívánatos, bármily csekély mértékben történjék az, amennyiben erkölcsi és pedagógiai szempontból nem közömbös, vajjon a munkás közvetlen kapcsolatot érez-e a biztosítási intézménnyel és az ennek keretében szolidaris alapon egyesültekkel szemben, továbbá, hogy a biztosítási intézmény teljesítésében ne könyöradományt, hanem szolgáltatásban gyökeredző ellenszolgáltatást lásson. Kivétel ez alól a baleset elleni biztosítás intézménye, mely a munkaadó szavatosságán alapul s amelynek így tagsági járulékait, természetszerüen, teljes egészükben a munkaadó tartozik viselni, mint ahogy ez az elv a balesetbiztosítást szabályozó törvényhozásban egész vonalon kifejezésre jut.

A szociális biztosítás, az általa megoldandó feladatok különfélesége szerint, különböző ágazatok révén teljesíti hivatását.

Azok az okok, melyek a munkaerejük bérbeadásából élőknek és családjuknak létfentartását veszélybe hozzák, általában két csoportra oszthatók: személyi okok és gazdasági okok csoportjába. A személyi okok közé sorolható: a betegség, rokkantság, szellemi, vagy testi hibával való születés, baleset, aggság és a halál, gazdasági okok közé: a munkanélküliség, mig a kettő között áll az az eset, amidőn a munkabér, a családtagok számára való tekintettel, nem biztosít emberi létnivóhoz méltó megélhetést.

A különböző rendeltetéssel működő szociális biztosítási intézmények különböző időben alakultak ki, egymástól teljesen különálló szervezetekként s ezt az önállóságukat legtöbb helyen még ma is megtartották. Már most felmerült az a kérdés, vajjon a cél érdekében nem lenne-e helyes ez önálló szervezetek valamennyijét egy átfogó biztosítási intézményben egységesíteni? Az mindenesetre lényeges és el nem mellőzhető, hogy az önálló szervezetként működő, különböző szociális biztosítási ágak között bizonyos összefüggés létesíttessék, hogy tevékenységükben, a kielégítendő szükségletek szempontjából, a munkamegosztás érvényre juthasson és a teljesítés folytonossága biztosítható legyen. Mert ha a teljesítések élvezetére bekövetkező igényjogosultság elbirálása nem a különböző szociális biztosítási ágak között fennálló munkamegosztás figyelembevételével történik, könnyen lehetségessé válnék az, hogy ugyanegy személy ugyanabban az időben egyszerre több biztosítási ágazat teljesítményében részesedik. Igy például a betegség bekövetkeztére létesített szociális biztosítási ágazat tevékenysége legtöbbször megelőzi a rokkantság bekövetkezte esetére létesített szociális biztosítási ágazat tevékenységét, mert a rokkantságot legtöbbször betegség előzi meg, amely, mondhatni: törvényszerüséggel bekövetkező sorrend figyelembevételével korlátozza a különböző államok szociális biztosítási törvényhozása a betegségi biztosítás teljesítési időtartamát bizonyos időre, amelyen túl is még fennálló betegség már (esetleg ideiglenes) rokkantságnak számít s ekkor a teljesítést a rokkantsági biztosítási szervezet veszi át. Tehát, ha a betegségi és rokkantsági biztosítást ellátó szervezet munkája között szerves kapcsolat és a munkamegosztás intézményesen meghatározva nincsen, könnyen megtörténhetnék, hogy ugyanaz az egyén ugyanakkor betegjáradékban és rokkantjáradékban is részesedik, ami az egyik biztosítási ágazatot felesleges kiadással terhelné meg. Ugyanez áll a betegségi és baleseti, valamint a rokkantsági és baleseti, továbbá a rokkantsági és aggsági biztosítás egymáshoz való viszonyára is. Ha most a személyi okokból bekövetkező keresetképtelenséget szembeállítjuk a gazdasági okok révén előálló keresetképtelenséggel, azt látjuk, hogy itt is hasonló okok kivánják meg a különböző szociális biztosítási ágak közötti kapcsolat fennállását.

A gazdasági okok által eredményezett keresetképtelenség: a munkanélküliség, melynek fogalma feltételezi azt, hogy az, akit munkanélkülinek nevezünk, munkaképes legyen, tehát a beteg, a rokkant, az elaggott munkást ebben az értelemben nem sorozhatjuk a munkanélküliek csoport-

jához s így ez nem is részesedhetik a munkanélküliség esetére szóló biztosítás teljesítményeiben, hiszen így kétszeres, esetleg háromszoros támogatás állhatna elő, holott, ha a különböző szociális biztosítási ágak közötti kapcsolat és intézményes munkamegosztás szabályozva van, csak azt a biztosítási ágazatot terheli a teljesítés kötelezettsége, amelynek keretébe az eset besorozható.

Érdekesen oldja meg a munkaközvetítésről és a munkanélküliségi biztosítás szabályozásáról szóló 1927 július 16-i német birodalmi törvény azt a kérdést, hogy az a munkanélküli, aki munkanélküliségének ideje alatt válik beteggé, melyik szociális biztosítási ágazat teljesítését jogosított élvezni? A felelet igen következetes, vagyis az, hogy a munkanélküli, betegségének tartama alatt, a betegségi biztosítás teljesítésében részesedik, ehhez pedig akként jut hozzá, hogy a munkanélküliségi támogatást élvezők betegség esetére, a munkanélküliségi biztosítást ellátó birodalmi szerv terhére, biztosítandók.

Arról, hogy a különböző szociális biztosítási ágazatok egyetlen intézmény keretében foglaltassanak-e össze, vagy különálló szervezetek maradjanak-e, igen heves viták folytak, különösen Németországban. Vannak, akik az egységesítés legfőbb akadályait a különböző biztosítási ágak belső különféleségében látják s hivatkoznak arra, hogy míg a betegségi biztosításnak csak jelentéktelen, rövidebb időre szóló, — a baleseti, rokkantsági és aggsági biztosításnak hosszabb időtartamu igényeket kell kielégítenie. Van olyan felfogás, mint amilyen Verkaufé, aki például a rokkantbiztosítást azért nem tartja összekapcsolhatónak a balesetbiztosítással, mert a balesetbiztosítás intézményében — szerinte — nincsen meg a szociális szellem. Verkauf az ipari és mezőgazdasági munkások biztosító szervezeteit is egymástól elkülönítetten kívánja működtetni, mert az a véleménye, hogy a közös szervezetben a mezőgazdasági munkások kisebb igényei az ipari munkásság érdekeit károsan befolyásolnák.

Ha most a különböző államok szociális biztosítási törvényhozását nézzük, azt látjuk, hogy a fejlődés útja mégis csak a különböző szociális biztosítási ágak egységesítése felé vezet. Bár az 1911. évi német birodalmi szociális biztosítási törvény a különböző biztosítási ágak egységesítéséhez nem is jutott el, eltekintve attól, hogy a szervezet egységesítése felé jelentős haladást mutat, az egyes biztosítási ágak egymásközötti viszonyát szorosabbá tette és figyelemmel volt arra, hogy az idő tekintetében amúgy is egymáshoz kapcsolódó szolgáltatások tárgyilag

is szoros kapcsolatba hozassanak. A francia 1924 .évi április 8-iki törvény egységes rendszerbe foglalja a személyi okok révén előálló jövedelemnélküliség esetére szóló különböző szociális biztosítási ágazatokat, a baleset, özvegység és árvaság bekövetkeztére szóló biztosítások kivételével. E törvény egységesített keretben szabályozza tehát a betegségi, rokkantsági és aggsági biztosítást. A hátramaradottak biztosításának csiráját mégis tartalmazza e törvény, amennyiben megengedi, hogy a biztosított saját elhatározásából biztosítsa be házastársát, betegség, rokkantság, aggság esetére, valamint a biztosítottnak elhalálozása esetén a hátramaradottak számára egyszeri temetési segélyt juttat.

A különböző szociális biztosítási ágazatoknak egymáshoz való kapcsolatában a teljesítés folytonossága következetes. Igy például, betegség esetén, a betegségi járadék élvezetére hat hónapon keresztül jogosult a biztosított. Ha a betegség által okozott keresetképtelenség hat hónapnál hosszabb ideig tart, a törvény ezt már ideiglenes rokkantságnak minősíti s ez ideiglenes rokkantság alapján, a keresetképtelenségnek további öt évi tartamáig, ideiglenes rokkantsági járadék esedékes, melyet a törvény havi segítségnek, havi kártalanításnak nevez. Csak az öt évnél hosszabb ideig tartó keresetképtelenséget minősíti a törvény végleges rokkantságnak s ebben az esetben bekövetkezik a biztosítottnak a végleges rokkantsági járadék élvezetére való joga. Amennyiben a biztosított hatvanadik életévét betölti, aggsági járadékra nyilik meg igénye, amely aggsági járadék a biztosított halálának bekövetkeztéig esedékes.

Az angol 1924. évi augusztus 7-iki törvény is összekapcsolja a betegségi és rokkantsági biztosítást olyképpen, hogy azoknak a biztosítottaknak számára, kiknek betegsége 26 hétnél tovább tart, a betegsegély megszüntetésével, rokkantjáradék válik esedékessé, a munkaképtelenség tartamára.

Az az óvatosság, mellyel a különböző államok törvényhozása a különböző szociális biztosítási ágazatok egységesítésének kérdését kezeli, érthető, hiszen az egységesítés gyakorlati példájának eredményeit ezideig még kellőképen felülbirálni nincsen módunkban, mégis megállapíthatjuk, hogy a különböző szociális biztosítási ágazatok egységesítése nem csupán a már említettek okából kivánatos, hanem amiatt is, hogy a különböző szociális biztosítási ágakra a teljesítésekből különböző mértékben ránehezedő teher jobban eloszlik és így a teljesítések növelésére és szaporítására a biztosítottak érdekében nagyobb lehetőségek nyilnak. Ugyanezt jelenti a különböző szociális biztó-

sítási ágazatok egységesítése, az adminisztráció egyszerűsítésével természetszerűleg csökkenő adminisztrációs kiadások megtakarítása tekintetében. A terheknek a különböző szociális biztosítási ágazatok között történő arányosabb eloszlása révén, csökkenthető a munkás és munkaadó által fizetendő biztosítási járulékok összege és evvel kapcsolatosan, a szociális biztosítás révén, a termelésre eső teher is csökken. De meg a munkaadóra különösen nagy adminisztrációs terhet jelent a munkások és alkalmazottak bejelentése körüli eljárás, ha a különböző szociális biztosítási ágazatoknál a bejelentés külön-külön teendő meg, valamint a sokféle biztosítási járulék különböző százalékának kiszámítása, e járulékoknak különböző helyen való befizetése stb.

A szociális biztosítás történetében a legjelentősebb dátum az 1883. év junius 15. napja. Ekkor lépett életbe a német betegségi biztosítási törvény, amelyet soron követett az 1884. évi julius hó 6-án életbelépett balesetbiztosítási törvény. Sorban egymásután következik az 1885., 1886. évi német birodalmi törvény a betegségi és baleseti biztosítás körének kiterjesztéséről, majd az 1889. évi junius 22-én életbelépett törvény a rokkantsági és aggsági biztosításról. Németország törvényhozását illeti az érdem azért, hogy megtette az első határozott lépést ebben az irányban. Merész lépés volt ez akkor, amidőn a termelést csupán a rideg kapitalista gondolkozás irányította, amely irtózott attól, hogy bárminő engedményeket is tegyen a dolgozók érdekében, hiszen ez, az akkori vélemények szerint, az engedményeket tévő államnak versenyképességét, a többi állammal szemben, károsan befolyásolja. A németországi szociális biztosítás eredményei azonban éppen az ellenkezőjét mutatják. A szociális biztosítás bevezetése utáni időre esik Németország gazdasági fellendülésének korszaka. A németországi tanulságok figyelembevételével, az európai törvényhozások egymásután vezetik be az egyes szociális biztosítási ágakat, természetesen kezdetben még igen óvatosan, szük körre terjedően. Ausztria az 1888. évben, Magyarország az 1891. évben valósítja meg, az 1891. évi XIV. törvénycikkel, a betegség esetére szóló biztosítást. Franciaország az 1894. évben hozza tető alá a bányamunkásoknak betegség, baleset, rokkantság és aggkor esetére szóló kötelező biztosítását. Majd némi szünet után, az 1900-as években ismét erősebb mozgalom mutatkozik e téren, de a törekvések teljes kialakulását csak a legutolsó évtized s különösen a legutolsó évek hozták magukkal.

Az egyes országokban a szociális biztosítás megvaló-

sulása, ágak szerint, különböző fejlődési sorrendet mutat, legtöbb helyen azonban mégis a szociális biztosítás kezdő lépései a betegség és baleset elleni biztosítási ágazatok megvalósulásával indulnak meg.

A betegség esetére szóló biztosítás teljesítéséhez, a mai gyakorlat szerint: az ingyenes orvosi kezelés, esetleg kórházi ápolás, ingyenes gyógyszer, és gyógyászati segédeszköz, különböző időtartamra megállapított táppénz, vagy betegsegély, terhes nőknél: terhességi segély, gyermekágyasoknál gyermekágyi-, szoptatós anyáknál: szoptatási segély, a biztosított elhalálozása esetén: temetkezési segély tartozik. A táppénz, vagy betegsegély élvezésének ideje korlátolt és kezdetben igen rövid tartamu volt, aminek az volt a következménye, hogy a betegség elhuzódásával, a beteg és családja támogatás nélkül maradt, amennyiben a betegségi biztosítás teljesítményeinek megszüntével, rokkantsági biztosítás hiányában, a teljesítések folytatólagossága megszakadt. Ezért a betegségi biztosítás teljesítéseinek rövid időtartama az olyan országokban, melyekben a többi szociális biztosítási ágazat nem épült ki, fentartható nem volt és ez időtartam meghosszabbitására igyekeztek. Nagy hiánya a betegségi biztosítás intézményének, hogy a biztosított, betegsége esetén, legtöbb országban keresetének csak egy részét élvezi táppénz fejében, holott éppen a beteg ember nagyobb szükségletei, nagyobb anyagi lehetőséget igényelnek.

A balesetbiztosítás célja a balesetet szenvedett kártalanítása a baleset folytán bekövetkezett munkaképesség elvesztéséért. Éppen ezért a teljesítések arányban állanak az elveszített munkaképesség fokával.

A rokkantbiztosítás teljesítései ahhoz a feltételhez vannak kötve, hogy a biztosított keresetképessége a megállapított minimális határon alól maradjon. Ez a határ átlagban a normális keresetképességnek egy harmada.

Az aggsági biztosítás teljesítései a biztosított bizonyos megállapított életkorának betöltésével indulnak meg. Ezt az életkort a különböző törvényhozások különbözően állapítják meg, többnyire a 60—65 életév betöltésében.

Az özvegységi és árvasági biztosítás teljesítései kapcsolódhatnak úgy a betegségi, mint a baleseti, rokkantsági, vagy aggsági biztosítás teljesítéseihez, de az intézmény különálló biztosítási ágazatként is működhetik. Teljesítéseinek megindulása a biztosított elhalálozásával függ össze.

A gyermek származása esetére szóló biztosítás, mint ilyen, a gyakorlatban elsősorban Franciaországban valósult meg. Kiindulópontja az, hogy a munkás rendes munka-

béréből saját magán kivül csak feleségét, vagy csak bizonyos normális létszámu családot képes fentartani, ellenben ha eltartottjainak száma a normálisnál nagyobb, munkabére a család eltartására nem elégséges. Igy a gyermek származása esetére szóló biztosítás rendeltetése az, hogy ott, ahol a munkásnak gyermeke van, vagy más felfogás szerint, ahol a gyermekek száma a normálison felül van, a család megélhetésének biztosítása érdekében, közbelépjen. Teljesítései csupán a még keresetképtelen gyermek után esedékesek. E biztosítást még tárgyalni fogjuk a szociális munkabérrel kapcsolatban, mert mind a két intézmény egy célt lenne hivatott szolgálni és fontos annak tisztázása, hogy az elérhető eredmények szempontjából melyik bir nagyobb jelentőséggel.

A Franciaországban működő ilyen pénztárak már egy gyermek után is teljesítenek szolgáltatást s teljesítésük, a gyermekek létszámához képest, erős progresszivitással emelkedik. Igy 1 gyermek után a havi teljesítés 25.23 fr., 2 gyermek után 63.02 fr., 3 gyermek után 109.47 fr., 4 gyermek után 240.34 fr., 5 gyermek után 318 fr. Az 1926. évben 195 ilyen pénztár állott fenn, 1,300.000 munkásra kiterjedően. A pénztárak kiadásaihoz a munkaadók is önkéntes hozzájárulást teljesítenek. Az 1926. évben a mezőgazdasági munkásoknak külön 27 ilyen pénztára állott fenn. Érdekes az a megfigyelés, mely szerint a lyoni vas- és fémipari munkásság családjaiban, a gyermek esetére szóló biztosítás hatása alatt, az 1924. és 1925. évek között, az eddiginél 6 százalékkal magasabb arányu szaporodás állott be.

A teljes, vagy részleges munkaképtelenséget okozó testi, vagy szellemi hibával való születés esetére szóló biztosítás teljesítései rendszerint a biztosítottnak abba az életkorba való jutásával kezdődnek, amelyben a normális ember kenyerének megkeresésére a saját erejéből képes, amennyiben azonban a biztosított gondozása és ápolása a szülőnek már az életkor előtt is különös megterheltetést okozna, még előbb is.

A munkanélküliségi biztosítás fogalmát az előzőkben már röviden érintettük, bővebb kifejtésére a munkapiac szervezésével és a munkanélküliség elleni küzdelemmel kapcsolatban került sor.

A szociális biztosítás intézménye csak akkor felel meg rendeltetésének, ha a kötelezettségeket és jogokat törvényes intézkedések állapítják meg és a felmerülő viták eldöntése, az érdekeltek képviseletének és szakemberek bevonásával, független birróság utján történik, záros határ-

időn belül. Azt, hogy záros határidőn belül, hangsúlyozni kell, mert éppen a magyar betegségi biztosítási intézmény munkájából látjuk, hogy a betegsegély megtagadása miatt, a biztosított által a munkásbiztosítási bíróság előtt támasztott igény elbirálása négy, öt, sőt hat hónapig is elhuzódik, ami egyértelmü avval, hogy a biztosított és családja addig támogatás nélkül marad.

A magyarországi szociális biztosítás kezdeteit a bányászok segélyző pénztárainál az u. n. társpénztáraknál látjuk. Az ipari fejlődés megindulásával egyidejüleg érezhetővé váltak a szociális szükségletek, melyeknek kielégítése a szociális biztosítás feladata. Először csupán egy-két gyár munkásai keretében alakult meg egy-egy munkássegélyző pénztár, de igen szük keretek között működött. Tulajdonképen ezek létesítését az egyes munkaadók kezdeményezték. A Budapesti munkáskórház és segélyegylet létesítésére néhány munkaadó által, kik között Haggenmacher Henrik, Károly Tivadar, Vidats János és Steinacker Ödön nevét találjuk, kezdeményezett mozgalom eredménnyel nem járt. Maguk a munkások is azonnal felismerték, hogy a munkássegélyző pénztárak a munkásvédelem terén mily fontos hivatást töltenek be és látták azt a hézagosságot, mellyel a gyári munkássegélyző pénztárak munkája jár a tekintetben, hogy a munkás csak addig számíthat reájuk, amig ugyanabban a gyárban dolgozik, melyben a pénztár működik és ezért erős agitációval arra igyekeztek, hogy a munkaadóktól, legalább e tekintetben, függetlenítsék magukat. Az általuk létesített Általános munkásbetegsegélyző és rokkantpénztár az 1870. évi április hó 3-án alakult meg, melynek az lett az eredménye, hogy a gyári pénztáraknak nagy része is beleolvadt a pénztárba, sőt azt is elérték, hogy egyes gyártulajdonosok kötelezték munkásaikat a belépésre. A pénztár céljául az alapszabályok a megbetegedett férfi és nőtagok segélyezését, az elhalt tagok eltemettetését s a rokkanttá vált férfitagok támogatását jelölik meg. Minden olyan gyárban dolgozó munkás, amely gyárral a pénztárnak szerződése van, alkalmaztatásával egyidejüleg, tagjává is válik a pénztárnak, de a pénztári orvosi vizsgálatig csak a pénztár legalsóbb befizetési osztályába tartozik. A pénztár rendes tagja lehet minden 12 éven felüli férfi és nő, akik 60 éven alóliak s testileg és szellemileg egészségesek. A befizetések három korosztály szerint csoportosulnak. Az első korosztály azokra a tagokra vonatkozik, akik a pénztár tagjaivá 1877 december 1-ig lettek, a másik azokra, akik életük 12. és 45-ik éve között, a harmadik azokra, akik 45. és 60. életévük között lépnek a

tagok sorába. A felvételi naptól számított 10 hét elteltével, betegsegélyezésre igényt tarthatnak a tagok, ha betegségük nem önhibájukból történt s az nem verekedés, vagy iszákosság következménye és nem áll összefüggésben a szükségesnek ismert egészségügyi rendszabályok elmulasztásával.

A beteg tag részére, munkaképtelenségének tartamára, az első 26 héten át egész segély, a további 26 héten át fél segély fizettetik. Oly nő, aki legalább 10 hónapon át a pénztár tagja volt, gyermekszülés esetén, egy héten át élvezi a betegsegélynek megfelelő összeget, mint szülési járulékot. A tag, betegsége alatt, járulékait a betegpénzből továbbra is fizeti. Betegség esetén a beteg, betegsegélyen kivül, ingyenes orvosi kezelésre és gyógyszerekre is tarthat igényt. Azok a férfitagok, akik az egész évi betegsegély élvezetét kimerítették, ha megelőzőleg rendes heti járulékaikon felül, legalább 5 éven át heti 5 kr. pótjárulékot fizettek, további munkaképtelenségük esetén, az egy év letelte után rokkantsegélyben részesíthetők, melynek heti összege az I. korosztályban 2 frt., a II.-ban 1 frt. 70 kr., a III.-ban 1 frt. 30 kr. Az oly tagok, akikről tagságuk első három évében kiderült, hogy betegen léptek az egyletbe, alsóbb befizetési osztályba helyezhetők, amidőn pedig bebizonyosodik, hogy a tag huzamosabb betegséggel került a pénztárba, teljesített befizetésének visszaadásával, a pénztárból ki is zárható.

E pénztár, nemsokára megalakulása után, tagjává lett az Ausztriai munkások beteg s rokkantsegélyző egyletei szövetségének s ezt a kapcsolatot a Magyar kir. Belügyminiszter szüntette meg az 1876. évben. A pénztár az 1873. év végén már 5071, az 1874. év végén 6100 taggal rendelkezett s ez a szám évről-évre emelkedett, mig az 1882. évben elérte a 21.946 főt, 1889-ben pedig a 43.000 főt és ekkor négy millió koronát fizetett ki segélyként. A budapesti könyvnyomdászok és betüöntők egylete hasonló rendeltetéssel működött, ez azonban tevékenységi körébe, a betegségi és rokkantsági támogatáson kivül, a munkanélküliek segélyezését is felvette.[1]

Az 1885. évi április hó 29-én tartott képviselőházi ülésen szóba került a munkásvédelmi intézmények ügye és a kormány intézkedésére megtörtént az ezekre vonatkozó adatok összegyüjtése. Megállapították, hogy 50 gyárban, melyek összesen 27.650 munkással dolgoztak, áll fenn a munkaadók által bányatársládák mintájára létesített segély-

[1] *Ecseri Lajos:* A munkássegélyezés ügye Magyarországon. Budapest, 1884.

pénztár, melynek célja a munkások betegség, rokkantság, aggság, baleset stb. bekövetkeztére való biztosítása.

A gyárosok ezek fenntartására a munkások béréből 4—6 %-ot vontak le, de ők maguk is nagyobb összeggel támogatták az intézményeket. Az 1885. évben e pénztárak tőkéje 3,268.000 korona volt. 208 gyárban állott fent, 21.049 munkás számára, betegsegélyző és temetkezési pénztár, 1,388.940 kor. vagyonnal, 43 gyárban, 954 munkással, nem létesült segélypénztár, de a beteg munkások a gyártól ingyen orvosi kezelésben, gyógyszerben és csekély táppénzben részesültek. 173 gyár 15.570 munkását a különböző munkássegélyző egyleteknél biztosította. 464 olyan gyár volt, 24.735 munkással, ahol a beteg munkások segélyben nem részesültek.

A szociális biztosítás törvényhozási szabályozásának gondolatát az Országos Magyar Iparegyesület az 1876. évben vetette fel. Az 1884. évi XVII. t.-c. az ipartestületek céljai közé sorozza a segélypénztárak létesítését, amit a segédek többsége határoz el s ha ez megtörtént, a belépés kötelező. A segédektől a hetibér 3%-ánál nagyobb járulék nem szedhető. E járulékot az iparos szedi be és szolgáltatja be a segélypénztárba. Az iparos kötelező hozzájárulása a segédek hozzájárulásának $^1/_3$ részénél több nem lehet. A segélypénztár vezetésében az iparosok és segédek egyenlő arányban vesznek részt s a kezelő bizottság elnöke az ipartestület elnöke. Csak 28 ipartestületi segélypénztár alakult. Az ipartestületek, látván az önkéntes segélypénztárak munkájának fogyatékosságát, 1887-ben tartott országos értekezletükön javasolták a 100 iparosnál többel biró helyeken kötelező alapon működő segélypénztárak létesítését, a képesítéshez kötött iparágakban dolgozó segédek részére, melyek vezetése kizárólag a segédek kezében legyen. Az egyik pénztárból a másikba való átlépés nem érinti a szerzett jogokat. A segélypénztárak országos szövetségbe egyesítendők és évi feleslegeikből szövetségi alap létesítendő az egyes pénztárak támogatása céljából.

E megmozdulások révén létesült az 1891:XVI. t.-c., amely az ipartörvény alá eső foglalkozási ágaknál, bányákban, építkezéseknél, vasutnál, postánál, hajózásnál, fuvarozásnál napi 8 koronánál nem magasabb fizetéssel alkalmazottakra, nemre, korra és honpolgárságra való tekintet nélkül kiterjed. Önkéntes tagok lehetnek az említett üzemeknél 8 korona napi bérnél magasabb díjazást élvezők, házi iparral foglalkozók, önálló iparosok, mezőgazdasági vállalatok munkavezetői és munkásai, a kötelező biztosítás alá esők családtagjai. A munkaadó köteles alkalmazottait bejelen-

teni. A pénztári járulékot a munkaadó fizeti be, de csak $^1/_3$ részét a sajátjából, $^2/_3$ részét a biztosítottól levonhatja. A pénztár teljesítései: ingyen orvosi segély 20 héten át, gyógyszer, gyógyászati segédeszköz 20 héten át, három napnál hosszabb betegség esetén: 20 héten át táppénz, a táppénzzel egyenlő összegü gyermekágyi segély négy héten át, halálozás esetén: temetkezési segély.

Szükség esetén a pénztár teljes kórházi ellátást is nyujt a biztosítottnak, s ilyenkor, ha a biztosítottnak hozzátartozói vannak, akiket eddig keresetéből tartott fenn, kórházi ápoltatásának idejére, ezek részére a táppénz fele is kifizetendő.

A törvény a betegsegélyezést a kerületi betegsegélyzőpénztárak, a vállalatoknál és gyáraknál alkalmazottak betegsegélyző pénztárai, az építési vállalatoknál alkalmazottak betegsegélyző pénztárai, az ipartestületi betegsegélyző pénztárak, bányatársládák és a magánegyesülés utján létesített betegsegélyző pénztárak ellátására bizza.

A munkás és munkaadó, valamint a munkaadó és a pénztár között, betegsegélyzési járulékok kérdésében támadt vitás kérdések felett az iparhatóság, illetve az ipartestület békéltető bizottsága dönt, mig a biztosítottak és a betegsegélyző pénztárak között felmerülő vitákban a pénztári alapszabály szerint alakított választott biróság illetékes határozni, mely határozat ellen jogorvoslatnak nincsen helye. A törvény büntető szankciókkal biztosítja a rendelkezéseihez való alkalmazkodást.

A törvényhez füzött különböző reflexiók abban megegyeznek, hogy a tagsági kötelezettség alá minél többen vonandók be, Pancsova város tanácsa még a mezőgazdasági állandó munkásokat is bevonná. Krassó-Szörény vármegye közigazgatási bizottsága csak a munkaadókat, esetleg az államot tartja kötelezendőnek a járulékok fizetésére. A győri kerületi kir. iparfelügyelő azt panaszolja, hogy vannak munkaadók, kik kikötik szerződésileg, hogy a munkások az egész járulékot sajátjukból fizessék. Általános a panasz a járulékok késedelmes befizetése és beszedése miatt. Az aradi és a marosvásárhelyi kir. iparfelügyelő jelentései a táppénznek késedelmes kifizetését kifogásolják. A budapesti kereskedelmi és iparkamara a 20 heti segélyezésnél magasabb minimumot óhajt és a biztosított kórházi ápolása esetén a családtagoknak a táppénz felénél magasabb segélyt javasol adni. A hazai ipartestületek központi bizottsága a betegséget szinlelők ellen panaszkodik. A kolozsvári kereskedelmi és iparkamara szerint a munkások a táppénznek igénybevételével spekulálnak, két vagy több pénztár

tagjává lesznek és a legkisebb betegségnél is munkaképtelenséget szinlelnek. Ezt a vezetőség meggátolni nem képes, mert a vezetőség munkás tagjai a segélyt okvetlenül megszavazzák és az orvos sem lép fel ellenük, mert megválasztása tőlük függ.

Kolozsvár közigazgatási bizottsága, 1901. évi jelentése szerint, sok nehézséget lát a pénztárak széles önkormányzatában és az önkormányzati szervek értelemhiányában. Zala vármegye alispánja és Nagykanizsa város tanácsa a pénztári tisztviselői állásokhoz bizonyos kvalifikációt kiván. Pécs város kifogásolja a választott bíróságok tagjainak csekély intelligenciáját.

A beérkezett javaslatokhoz és véleményekhez képest, a kereskedelemügyi miniszter a munkásbiztosítás kérdésében újabb törvényjavaslatot készített, amelyet a különböző miniszteriumok s az érdekeltek testületei és szakemberek bevonásával 1901. évi február hó 15-én vettek tárgyalás alá. A törvényjavaslati tervezet indokolása megállapítja, hogy a betegsegélyző pénztárak mai szervezetükkel s anyagi eszközeikkel nem képesek eredményeket felmutatni, sőt arra sem képesek, hogy a törvényben kötelezőleg előirt legcsekélyebb mérvü segélyezés iránt támasztott igényeket kielégítsék. Az erőknek nagy tömegekben való egyesítését a munkásbetegsegélyezésnél a nagy számok törvénye kivánja. Az apró csekély létszámu pénztárak nem alkalmasak a munkásbiztosítás végrehajtására. Különösen érdekes az elhangzott felszólalásokból Tisza Istváné, aki szerint »Az államszocializmus és a szociális demokrácia bizonyos logikai összefüggésben van. Azt a munkást, aki látja, hogy egyes életbevágó érdekeiről kényszer utján az állam gondoskodik, igen könnyü meggyőzni arról, hogy sok még más fontosabb érdeket is vehet az állam a kezébe, de azért is, mert a munkás életéből kiszakíttatnak a feladatok, melyek neki és családjának jövőjét biztosítani hivatvák, elveti azok gondját magától s ami szellemi ereje, ideje, figyelme marad, az rendelkezésére áll, még a megfontolt szolid családapának is, bizonyos agitatórius célokra, ki van szolgáltatva a munkás bizonyos agitatórius vezérek működésének, mig itt, ahol első sorban a munkás vállára nehezedik a saját jövőjéről való gondoskodás, ahol munkásegyesületek alakulnak, melyek koncentrálják magukban azokat az érdekeket, melyekkel a munkás foglalkozik, ott egészen más szellem alakul ki, ott talán hosszu idő alatt, sok tanpénz megfizetése után, de megtanulja a munkás megválasztani a maga vezérét, ott sokkal komolyabb, egészségesebb felfogás nyilvánul meg és a munkás törekvései,

vágyai, mozgalmai, amelyek Angliában kezdetben a legvadabb szociálizmus és kommunizmus jellegével birtak, fokról-fokra koncentrálódnak a mai társadalmi rend felbontása nélkül elérhető célok felé. Nálunk is figyelemmel kell lenni az intézmény nevelő hatására, mely oda viszi a munkást, hogy képes legyen saját erejéből gondoskodni a saját nagy érdekeiről és képes legyen olyan vezérek körül tömörülni, akik őt valódi érdekei gondozása érdekében vezetik és támogatják. Be kell hozni a kényszerbiztosítást, de módot kell nyujtani, hogy e biztosítás oly formák között történhessék, melyek e biztosítás magasabb szociálpolitikai jelentőségének érvényesítésére alkalmasak és csak azok kényszeríttessenek bele a kényszerintézményekbe, akik nem birják felhasználni az autonom, szabad formákat, melyeknek szintén kell, hogy rendelkezésre álljanak.«

Az 1891. évi XIV. t.-c. módosítására irányuló kisérletek elég hosszu időn át csak kisérletek maradtak és az eredmény csak az 1907. évben, az ipari és kereskedelmi alkalmazottak betegség és baleset bekövetkeztére való biztosításáról szóló 1907. évi XIX. t.-c. meghozatalában mutatkozott meg. E törvény a betegség esetére biztosítottak körét az 1891. évi XVI. t.-c.-ben említett kategóriákon kivül, kiterjeszti azokra, akik az ipartörvény alá nem tartozó, de ipar, illetve vállalkozásszerüen üzött kereseti foglalkozásoknál, a közintézeteknél, az állami, törvényhatósági, községi és közalapítványi vállalatoknál, vagy hivataloknál, nyilvános tanintézetek műhelyeiben, egyleteknél, társulatoknál, ipartestületnél akár állandóan, akár ideiglenesen kisegítőképen, vagy átmenetileg oly fizetéssel, vagy bérrel vannak alkalmazva, mely évi 2400, vagy napi 8 koronánál nem több. Balesetbiztosítási kötelezettség alá esnek az előbb felsorolt vállalatoknál alkalmazottak, fizetésre vagy bérre való tekintet nélkül, azonban baleseti kártalanításoknál és a baleseti költségfelosztás tekintetében csak évi 2400 kor. összegig terjedő javadalmazás vehető számításba.

A biztosított tagok járuléka a fizetés 2%-ánál kevesebb és 4%-ánál több nem lehet.

A betegségi biztosítási járulék a munkaadó által fizetendő be, jogában áll azonban a járulékok felét az alkalmazott fizetéséből levonni. A baleseti biztosítás költségeit teljesen a munkaadó fizeti és annak terheit az alkalmazottra áthárítani nem szabad.

Betegség esetén nyujtandó segélyek: ingyen orvosi kezelés 20 hétig, szülés esetén ingyenes szülészeti támogatás és gyógykezelés. Gyógyszer, fürdő, gyógyviz, gyó-

gyászati segédeszközök (szemüveg, mankó, műláb stb.); táppénz, ha a betegség három napnál tovább tart, a megbetegedés első napjától 20 hétig, a tagjáruléknak kiszámításánál alapul vett átlagos napi bérösszeg fele összegében. Gyermekágy esetében: gyermekágy-segély, a táppénzzel egyenlő összegben, a betegség első napjától hat héten át.

A biztosítottal egy háztartásban élő és keresettel nem biró családtag részére ingyen orvosi gyógykezelés, gyógyszer, gyógyászati segédeszközök 20 hétig, szülés esetén: szülészeti támogatás, gyógykezelés. Halálozás esetén: temetkezési segély az elhalt tag járulékának kiszámításánál alapul vett napi bérösszeg 20-szoros összegében.

Kórházi ápolás is jár, szükség esetén, a tagnak s ez esetben az általa eltartott családtagok részére a táppénz fele kifizetendő.

Testi sérüléssel járó baleset után a biztosítottnak joga van ingyen orvosi gyógykezelésre, gyógyszerre, gyógysegédeszközökre, a baleset napjától kezdődőleg; járadékra, a 11-ik héttől, illetve a táppénz megszüntetésének időpontjától. A járadék teljes munkaképtelenség esetén: a biztosított évi munkakeresményének 60 %-a, részleges munkaképesség-csökkenés esetén: a teljes járadék megfelelő hányada. Részleges kártalanítás csak akkor folyósítható, ha a szenvedett munkaképesség-csökkenés 10%-ot meghalad. A baleset folytán özvegyen maradt nő járadéka haláláig, vagy újabb férjhezmeneteléig, az elhalt férj munkakeresményének 20%-a. Az özvegyen maradt férj járadéka, ha a nő őt részleges, vagy teljes munkaképtelensége miatt eltartotta, az elhalt nő évi munkakeresményének 20%-a. A hátramaradott gyermek járadéka 16-ik életéve betöltéséig, akár törvényes, akár törvénytelen a gyermek, akár örökbefogadott, egyenként: az évi keresmény 15%-a, ha pedig teljesen árván maradt gyermekekről van szó, vagy később lesznek ezekké: 30%-a. A járadékot élvező nő ujbóli férjhezmenetele esetén az évi keresmény 60%-át kapja végkielégítésképpen. Ha a járadékot élvező gyermek tanulmányokat végez, a járadék 16-ik éve után is engedélyezhető. Az elhalt által eltartott szülők és nagyszülők, mig segélyre szorulnak, együttesen az elhalt évi keresményének 20%-át kapják. Teljesen árván maradt és elhalt által eltartott unokák, együttesen az elhalt keresményének 20%-át kapják. A hátramaradottak évi járulékai nem haladhatják túl az elhalt évi keresményének 50%-át.

Az 1907:XIX. t.-c. az 1891:XIV. t.-c.-vel szemben, amely hatféle biztosító pénztárat ismer, csak két, illetve háromféle pénztárat jogosít fel a biztosítási teendőknek

ellátására: a kerületi munkásbiztosító pénztárakat úgy a betegségi, mint a balesetbiztosítás ellátására és a vállalati betegsegélyző pénztárakat, ezeknek joga azonban csak a betegségi biztosítás területére terjed ki. Érintetlenül hagyja ezenkivül a törvény a bányabetegsegélyző pénztárak (társládák) működését is.

Az 1907. évi XIX. t.-c., amennyiben a szociális szükségletek azóta módosultak, több változáson ment keresztül. E változtatások legjelentősebbjei közül az egyik az 1917. évben, a másik az 1919. évben történt.

Az első változtatást a 4790/1917/M. E. rendelet hozta magával, kimondván, hogy a biztosításra kötelezettek közül a munkások, segédek, tanoncok, szolgák és cselédek, keresményük összegére való tekintet nélkül biztosításra kötelesek, míg a tisztviselőkre, művezetőkre, kereskedősegédekre és a hasonló állásban lévőkre a biztosítási kötelezettség csak akkor terjed ki, ha munkabérük az évi 4800 koronát, vagy napi 16 koronát nem haladja meg.

E rendelet az orvosi kezelésre, gyógyszer és gyógyászati segédeszközökre való igényjogosultság idejét 26 hétre terjeszti ki, s ugyanennyi időre állapítja meg a táppénz élvezésére a jogot, az átlagos napibér 60%-ában.

A gyermekágyi segély a lebetegedés első napjától jár, az átlagos napibér 75%-ában. Mint új támogatást, felveszi a törvény a szoptatási segélyt, mely a gyermekét maga szoptató biztosított nő részére jár, a gyermekágyi segély megszüntétől számított 12 héten át, a napibér 50 %-ában. A biztosítottal egy háztartásban élő és keresettel nem biró családtagok részére, szülészeti támogatáson és gyógykezelésen kivül, a lebetegedés első napjától kezdve, hat héten át napi 1 korona gyermekágyi segély esedékes. A rendelet feljogosítja a pénztárt, hogy anyagi erőihez mérten a gyermekágyas, vagy szoptatási segélyben részesülő nőknek és a tuberkulózis miatt gyógykezelésben részesülő betegeknek ingyenes tejsegélyt nyujtson, s hogy a gyermekágyi segélyt felemelhesse a teljes napibér összegére. Az 5400/1919 M. E. sz. rendelet kiterjeszti a biztosítási kötelezettséget a háztartási alkalmazottakra és megállapítja, hogy balesetbiztosítás kötelezettsége alá esnek mindazok, akik betegségi biztosítás kötelezettsége alatt állanak. Fontos és hasznos intézkedése a rendeletnek, hogy a gyógykezelésre, gyógyszerre, fürdőre, gyógy- és gyógyászati segédeszközökre vonatkozó jogigényt egy évi időtartamra terjeszti ki, továbbá a táppénz élvezésére vonatkozó jogot — három napnál hosszabb ideig tartó betegség esetén — egy évre, a betegség első négy hetében az átlagos napibér 60,

ezen túl pedig 75%-ában. A biztosítottal egy háztartásban élő családtagok ingyen orvosi kezelésben stb. részesülnek.

Szülés esetén, a szülészeti és gyógykezelési támogatáson kivül, a terhesség utolsó négy hetében terhességi segély esedékes, az átlagos napibér teljes összegében, gyermekágyi segély a lebetegedés első napjától 8 héten át, a napibér teljes összegében. A szoptatást maguk ellátó anyák részére szoptatási segély, a gyermekágyi segély megszünte után, 12 héten át, napi 2 kor. összegben. A szoptatás idejében keresetképtelen nőknek a szoptatási segélyen felül betegpénz is jár.

A biztosítottal egy háztartásban élő, keresettel nem biró nők részére szülészeti támogatás és gyógykezelés ingyen, gyermekágyi segély a lebetegedés első napjától, 6 héten át napi 3 kor. összegben jár.

A biztosított elhalálozása esetén, az elhalt napibérének 30-szoros összegében temetkezési segély esedékes.

A baleseti sérültek kártalanitása teljes munkaképtelenség esetén a beszámitható javadalmazás $66\,^{2}/_{3}$%-a. A biztosított javadalmazása csak évi 4800 koronáig vehető számításba.

A munkásbiztosítási biráskodást elsőfokon a munkásbiztosítási biróságok gyakorolják, mely teendőket a kir. járásbiróságok végzik el, mig a budapesti ker. munkásbiztosító területére Budapesten külön munkásbiztosítási bíróság állíttatott fel. A felsőfokon való biráskodást a Munkásbiztosítási felsőbiróság gyakorolja. A felsőbiróság tagjainak, vagy az itélőbirákra megszabott, vagy műszaki képesítése van. A műszaki képesítés mellett az utóbbiak számára a közgazdasági doktori oklevél is szükséges.

Az 1907. évi XIX. törvénycikket az 1928. évi január hó 1-ső napjától kezdve hatályon kivül helyezte az 1927. évi XXI. törvénycikk. A törvény a betegségi biztosítási kötelezettségre csupán a tisztviselőknél, művezetőknél, kereskedősegédeknél s általában a hasonló állásuaknál állapítja meg az évi 3600, illetve havi 300 pengőt meg nem haladó jövedelmi határt. Betegségi biztosításra kötelezettek a régi kategóriákon kivül a házmesterek, segédházmesterek is, valamint a m. kir. posta, postatakarékpénztár, államvasutak, közforgalmi magánvasutak, a hajózási betegségi biztosító intézet, munkásbiztosító intézetek alkalmazottai, nyugdíjasai, az alkalmazottak özvegyei és árvái, ez utóbbiak akkor, ha az elhalt után özvegy nem maradt.

Önkéntesen biztosíthatók a szolgálati viszony megszünésével, nyugdíjban részesülő személyek, a háziiparral

foglalkozók, a segédszemélyzet nélkül dolgozó önálló iparosok, a biztosítási kötelezettség alá nem eső napszámosok, a műhellyel biró nyilvános tanintézetek tanulói s azok, akik az 1907: XIX. t.-c. alapján, a törvény hatálybaléptekor biztosítva voltak, valamint azok, akiknek biztosítási kötelezettsége megszünik, ha a megszünéstől számított 15 napon belül a biztosítás fenntartására vonatkozó szándékukat bejelentik és a tagsági járulékot négy hétre előre befizetik, de ez utóbbiak csak akkor, ha megelőzőleg egy év alatt legalább hat, vagy két év alatt legalább 12 hónapon át betegségi biztosításra kötelezettek voltak. Önkéntes továbbfizetéssel a biztosítás legfeljebb egy éven át tartható fenn. Azok, akik a biztosítási kötelezettség megszünte előtt összesen 10 éven át biztosításra kötelezettek voltak, és ezt egy éven belül igazolják, biztosításukat időbeli korlátozás nélkül, tovább is folytathatják. A 10 évbe be kell számítani a háboruban teljesített katonai szolgálatot, vagy a hadifogságban töltött időt.

A biztosítási járulékok, ha azokat a tényleges javadalmazás alapján fizetik, nem haladhatják meg a biztosított javadalmazásának 7, ha napibérosztályok szerint fizetik, 6%-át. Háztartási alkalmazottak járuléka a tényleges javadalmazásuk 3.5, átlagos napibérük 3%-ánál magasabb nem lehet. A biztosítási járulékokat a munkaadó köteles befizetni, de annak felét a biztosítottól levonhatja. Betegség esetén járó szolgáltatások: orvosi gyógykezelés a betegség első napjától egy évig és ezen túl is, arra az időre, melyre táppénz jár, gyógyszer, fürdő, gyógyviz, gyógyászati segédeszköz, táppénz, ha a betegség keresőképtelenséggel jár és a keresőképtelenség három napnál tovább tart, a keresőképtelenség negyedik napjától számítva, annak tartamára, de legfeljebb egy éven át, a biztosított tényleges javadalmazása napi átlagának, vagy átlagos napibérének 60%-ában. Az orvosi gyógykezelést, gyógyszereket, fürdőket, gyógyvizeket, gyógyászati segédeszközöket a családtagok is élvezik, a megbetegedés első napjától egy évig. Szülés esetében: szülészeti segédkezés és gyógykezelés, terhességi segély a terhesség utolsó hat hetére, a biztosított nő javadalmazása napi átlagának, vagy átlagos napi bérének teljes összegében; gyermekágyi segély a szülés napjától, hat héten át, ugyanilyen összegben; szoptatási segély a gyermekágyi segély megszüntét követő 12 héten át, napi 60 fillérben. A szülészeti segédkezésre, gyógykezelésre és a terhesség utolsó négy hetében napi 40 fillér terhességi segélyre, valamint a szülés napjától hat hétig ugyanily összegü gyermekágyi segélyre, továbbá a gyermekágyi se-

gély megszüntétől számított 12 héten át napi 30 fillér szoptatási segélyre a biztosított felesége igénnyel bir. Halál esetében: a biztosított tényleges javadalmazása napi átlagának, vagy átlagos napi bérének harmincszorosa esedékes temetkezési segélyként. A táppénz alapszabály utján felemelhető a napi javadalmazás 75 százalékáig, a terhességi, gyermekágyi, vagy szoptatási segélyben részesülő nő, vagy tuberkulózis miatt gyógykezelési segélyben részesülő biztosítottnak legfeljebb napi egy liter tej is engedélyezhető. Gyermekágyi segélyben részesülő biztosított nőnek csecsemőkelengye adható, vagy kölcsönözhető. A biztosított nő szoptatási segélye felemelhető a táppénz mértékéig, a biztosított feleségének terhességi, gyermekágyi segélye felemelhető a férj napi javadalmának feléig, szoptatási segélye: a javadalmazás 30%-áig. Családtagnak is adható szanatóriumi ápolás. Családtagnak tekintendő: a biztosítottnak házastársa, törvényes, házasságon kivül született, örökbefogadott, vagy mostoha gyermeke, unokája, szülője, nagyszülője, testvére, ha a biztosított saját háztartásában tartja őket. Segélyezésre a feleség minden esetben, gyermek, unoka és testvér 16-ik életévének betöltéséig, férj, szülő, nagyszülő 60-ik életévének betöltésétől kezdve jogosult.

Korhatár nem számít, ha a családtag testi, vagy szellemi fogyatkozás miatt keresőképtelen, a gyermek, unoka és testvér 24-ik életévéig, ha hivatásbeli kiképzésének okából nem kereshet. Feleséggel egyenlő feltételekkel és mértékben igényjogosult az a nő, aki, feleség hiányában, a biztosítottnak háztartását vezeti.

A kórházba utalt biztosított igényjogosult családtagjainak igénye van a biztosított táppénzének felére. A családtag kórházi ápolást ugyanabból a betegségből kifolyólag, egy éven belül, csak legfeljebb négy héten át kaphat.

Baleseti biztosításra kötelezettek a betegségi biztosításra kötelezettek, a tanoncok, gyakornokok, és olyan egyének is, akik kiképzésük fejében, javadalmazás nélkül dolgoznak. A baleseti járulék kizárólag a munkaadót terheli. A biztosított, üzemi baleset esetében: orvosi gyógykezelésre, gyógyszerekre, fürdőkre, gyógyvizekre, gyógyászati segédeszközökre bir igénnyel, továbbá táppénzre, a gyógykezelés befejeztéig és pedig az első 10 héten át a betegségi biztosítás szerinti mértékben, azon túl: tényleges javadalmazása, vagy átlagos napibére 75%-ában. A táppénzsegély megszünésétől kezdve járadék esedékes, a keresőképtelenség, vagy keresőképesség-csökkenés tartamára. Teljes keresőképtelenség esetében a biztosított beszámítható javadalmazásának $66^2/_3$%-át kapja baleseti járadék-

ként, keresőképesség-csökkenés esetén, a teljes járadéknak a veszteséggel arányos hányada adja a járadék mértékét. Ha a biztosított teljesen tehetetlenné is vált, a járadék a beszámítható javadalmazás összegéig felemelt mértékben állapítható meg. Ha a biztosított férj a baleset következtében elhal, özvegye haláláig, vagy új férjhezmeneteléig az elhalt férj beszámítható javadalmazásának 20%-át élvezi. Az elhaltnak törvényes, vagy törvényesített gyermekei 16-ik életévük betöltéséig az elhalt beszámítható javadalmazásának 15, ha pedig apa nélkül vannak, 30%-át kapják. Ha a gyermek hivatási kiképzés, vagy tanulmányának folytatása miatt nem kereshet, 24 éves koráig megállapítható részére a járadék. Ha a gyermek szellemi, vagy testi fogyatkozás miatt keresőképtelen, akkor is meg kell adni a járadékot, 16. évének betöltése után. Törvényes és törvényesített gyermekkel egy tek.intet alá esik a biztosított nőnek házasságon kivül született gyermeke, a biztosított férfi házasságon kivül született gyermeke, ha apaságát elismerte, vagy ezt a bíróság megállapította, az örökbefogadott gyermek, valamint a mostohagyermek is, ha őt a biztosított a halálát közvetlenül megelőző egy éven át ingyenesen eltartotta és eltartására köteles és képes hozzátartozója nincs. A járadékos családtagok járadékai nem haladhatják meg az elhalt beszámítható javadalmazásának $66^{2}/_{3}$ százalékát.

Nagyjelentőségü újítás a törvény ama intézkedése, hogy balesetként tekinti azt is, ha a biztosított munkaközben, vagy a munka következtében oly betegségbe esik, mely az illető foglalkozás különös veszélyeként, a biztosított keresetképtelenségét, vagy a keresőképesség csökkenését, esetleg halálát vonta maga után.

Biztosító szerv: Az Országos Munkásbiztosító Intézet, önállóan teljesítik a betegségi biztosítást a posta, államvasutak, postatakarékpénztár és dohányjövedék biztosító intézetei, a bányatárspénztárak, a diósgyőri vasgyár, a komlói kőszénbánya társpénztárai, a Magyar Hajózási Betegségi Biztosító Intézet és a Budapesti Keresk. Betegségi Biztosító Intézet is. Az Orsz. Munkásbiztosító Intézet önkormányzatát részben központi, részben helyi önkormányzati szervei utján gyakorolja. Az önkormányzat központi szervei: a közgyülés, igazgatóság, elnökség, a kártalanító bizottságok. Az önkormányzat helyi szervei: a kerületi pénztári választmányok, vállalati pénztári választmányok. A közgyülés tagjait az Országos Munkásbiztosító Intézetben a biztosításra kötelezettek és a munkaadók mindkét érdekeltsége egyenlő számban választja, külön-külön választó csoportokban, a saját kebeléből. Az igazgatósá-

got, legfeljebb 30 tagot, a közgyülés választja, mindkét érdekeltségből, egyenlő számban. Az elnökség 8 tagból és póttagokból áll, kiket az igazgatóság munkaadó és biztosításra köteles tagjai saját kebelükből, külön-külön, egyenlő számban, titkos szavazással, az arányos képviselet elve szerint, választanak. A kártalanító bizottságokat a közgyülés két érdekcsoportja választja, külön-külön, saját kebeléből.

A törvény fentartja a vállalati pénztárakat is.

Hubert Korkisch az Internationale Rundschau der Arbeit 1925 januárban megjelenő számában Aufbringung der Mittel in der Sozialversicherung cimü tanulmányában öt csoportra osztotta azokat a hozzájárulási formákat, melyekben a különböző államok a szociális biztosítás terheihez ezideig hozzájárulást teljesítettek. Az első pontba tartoznak az olyan hozzájárulások, amelyek nem állanak kapcsolatban sem a járulékokkal, sem a biztosítás teljesítményeivel, sem az igazgatási költségekkel, hanem vagy egyszeri hozzájárulások, vagyis alapítási tőkék, vagy rendszeresen, esetleg rendszertelenül visszatérő hozzájárulások. Igy a svájci betegsegélyző és balesetbiztosítási törvény (1911) a balesetbiztosítás intézményéhez ennek megalapításakor 10 millió frankot biztosított. A román 1912. évi törvény az állam bizonyos bevételeit, a biztosítási intézmény javára engedi át: igy az uratlan örökségeket, elévült takarékbetéteket s az állampapirok elévült kamatszelvényeit.

Ehhez a kategóriához tartozik az az eljárás, melyet a magyar állam követett, az 1907: XIX. t.-c. által felállított betegsegélyző és balesetbiztosító intézmény támogatásánál, amidőn a pénztár részére az állam pénzkészleteiből 800.000 K-t meghaladó előleget kamatmentesen bocsátott rendelkezésre és az első berendezés költségeit 200.000 K erejéig maga viselte.

A második csoportba sorozza Korkisch azokat az állami hozzájárulásokat, melyek a biztosítási járulékok szerint teljesíttetnek, vagy pedig a biztosítottak katonai szolgálata alatt fizetendő biztosítási járulékok átvételében állanak. Erre példa az 1911. évi britt nemzeti biztosítási törvény, mely szerint $^2/_9$ részét viseli az állam a betegségi és rokkantsági biztosítás költségeinek. Norvégia 1915. évi törvénye szerint az állam a betegségi biztosítási járulékok $^2/_{10}$-ét adja hozzájárulásként.

A harmadik csoport azokat a hozzájárulásokat öleli fel, amelyek a biztosítás teljesítéseiből előálló terhek egy részének való elvállalásában állanak. Ezek szerint hozzájárulhat az állam minden biztosítás teljesítéséhez, lehet az állam hozzájárulása függővé téve a biztosítás teljesítéseinek

összegétől, állhat az állam hozzájárulása abban, hogy az alacsonyabb összegű biztosítási teljesítményeket pótlékkal kiegészíti a szükséges mértékig, s végül állhat abban, hogy a biztosítást szabályozó törvény életbelépte utáni első időben átveszi a biztosító intézményt terhelő többletkiadásokat. Így a német birodalomban minden rokkantsági, aggsági és özvegységi járadékhoz évi 48 aranymárkát és minden árvajáradékhoz évi 24 aranymárkát fizet. Az olasz állam minden rokkant és aggjáradékhoz évi 100 lírával járul hozzá.

A svéd nyugdíj-biztosító törvény kötelezi az államot, hogy oly személyek nyugdíjához, kiknek évi jövedelme férfiaknál 425, nőknél 400 koronánál kisebb, férfiaknál: évi 225 koronával, nőknél: évi 210 koronával járuljon hozzá.

A cseh szociális biztosítási törvény állami teherül átvállalja a törvény életbelépte idején 60. életévüket betöltöttek felőli gondoskodás terheit.

A negyedik csoportba tartoznak azok az állami hozzájárulások, melyek az igazgatási költségek átvállalásából keletkeznek s ezek állhatnak abban, hogy az állam hozzájárul az igazgatási költségekhez, vagy abban, hogy az igazgatást egészben, vagy részben maga veszi át. Így Svájcban a szövetség vállalja a balesetbiztosítási szervezet igazgatási költségeinek felerészét. A délszláv állam a központi munkásbiztosító intézmény igazgatási költségeihez évi két millió dinár hozzájárulást nyujt.

Romániában, az 1912. évi törvény szerint, a szociális biztosítást ellátó központi hivatal fenntartási költségei az állami háztartást terhelik.

Az ötödik csoportba tartozik a törvényes igényeknek állami garanciával való biztosítása. Így a francia balesetei kártalanítási törvény (1898) a kártalanítási igények kielégítésére külön alapot létesít és ezzel nyujt garanciát.

Az eddigiekben megrajzoltuk a szociális biztosítás gondolatának alapvonalait, végig kísértük azt kifejlődésében. De ha azt hinnénk, hogy a szociális biztosítás betöltötte feladatát akkor, amidőn a betegnek, a rokkantnak, az aggnak, az özvegynek, az árvának, a munkanélkülinek számára a létfentartás anyagi feltételeit megteremtette, nagyon tévednénk és az olyan szociális biztosítás, amely megelégszik azzal, hogy megvárja a betegség, rokkantság, aggság stb. bekövetkeztét, s akkor teljesíti kötelességét a jogosulttal szemben, csak kezdetleges, részleges szociális gondoskodás és nem felel meg annak a feladatnak, amely előtte áll. A szociális biztosítás által a betegség, rokkantság stb. esetén bekövetkezett teljesítésekkel szemben ott áll a köve-

telmény, amely a prevencióban, a megelőzésben jut kifejezésre. Hiszen az természetes dolog, és nem csupán a szociális politika elvi szempontjaiból eredőleg bir jelentőséggel, hanem fontos önérdeke a szociális biztosítást ellátó szervezetnek is, hogy megfelelő preventiv intézkedésekkel módot keressen arra, hogy a betegség, rokkantság esetei korlátozódjanak és így a biztosító szervezettel szemben felmerülő anyagi igények mértéke is ezzel egyidejüleg a minimálisra csökkenttessék.

A szociális biztosítási törvényhozások csak a legújabb időben kezdik a prevencioval szemben fennálló kötelességeiket, feladataikat és a vele összefüggő anyagi érdekeiket felismerni. Érdekes uttörő munkát végez az 1911. évi angol szociális biztosítási törvény ezen a téren. Ez a törvény kimondja, hogy megyénként és városi kerületenként külön 9—18 tagu egészségügyi bizottság alakítandó, melyeknek tagjait $^1/_3$ részben a megye, vagy a városi tanács, $^1/_3$ részben a segélypénztárak, $^1/_3$ részben a munkaadók küldik ki. Az egészségügyi bizottságok feladata a hatáskörük alá eső kerület egészségügyi viszonyainak állandó megfigyelése, az egészségügyi ismeretek terjesztését, népszerüsítését szolgáló előadások rendezése, tüdőbeteg szanatóriumok munkájának irányítása stb. Ha az egészségügyi bizottság azt látná, hogy a hatáskörébe tartozó kerületben a megbetegedések aránya túl magas, úgy főként a következő területeken végzi vizsgálatát: 1. a munkásviszonyok, 2. a lakásviszonyok, 3. az ivóvizszolgáltatás, 4. a gyári üzemekre vonatkozó rendeletek betartása területén. A bizottság jelentése alapján a helyi kormányzat, vagy a belügyminiszter vizsgálatot rendelhet el s ha a megbetegedés aránya három éven át az átlagnál 10%-al magasabb, az okokat előidéző tényezőket módjukban áll felelősségre vonni és az okozott költségeket behajtani. E költségek behajthatók: 1. azon a vállalkozón, akinek hibájából a megbetegedések előállanak; 2. a helyi hatóságon, ha a bajok a rossz lakásviszonyokból származnak; 3. a helyi hatóságon, vagy magántársaságon, ha a bajok okozója az általuk szolgáltatott ivóviz.

Az angol szocialis biztosítási törvénynek most említett intézkedései már jelentős eredményei a szociális biztosítási szervezet preventiv munkájának, melynek terjedelme a fokozódó követelmények szaporodása következtében egyre növekvőben van. Ujabban a cseh szociális biztosításnál látunk komoly és fontos eziránytu törekvéseket.

Nálunk ezidőszerint elsősorban a lakásinség jelent súlyos veszedelmet a népegészségügy tekintetében. Ennek megoldása körül segíthetne különösen a szociális biztosítási

szervezet, mint ahogyan a német szociális biztosítási szervezet tette ezt, igen jelentős számu munkásház felépítéséhez szükséges anyagiak rendelkezésre bocsájtásával. A népbetegségek, elsősorban a tuberkulózis, nemibetegségek és alkoholizmus elleni küzdelem intézményes megszervezése, a gazdaságilag gyenge néprétegek élelmezésének és ruházkodásának javítása és a szociális biztosítás kiépítése a többi ágazattal: azok a feladatok, melyek megoldása révén a megbetegedések száma erősen korlátozható.

A szociális biztosítás hatásait Manes Alfréd a következőkben látja:

1. *Szociális hatás,* amely abban áll, hogy az anyagi tekintetben nehéz viszonyok között élő néprétegek életnivóját emeli.

2. *Belpolitikai hatás,* amely abban áll, hogy az anyagi tekintetben biztosított megélhetéssel birók nagyobb számával a jelenlegi állami rend fenntartásának hivei is szaporodnak, aminek eredménye a választások alkalmával szemlélhető különösen.

3. *Népegészségügyi hatás,* amely abban áll, hogy a biztosítottak észszerü orvosi gyógykezelése, kórházak, egészségügyi intézmények létesítése, a népbetegségek elleni küzdelem vezetése révén a szociális biztosítási szervezet jelentős előmozdítója a népegészségügynek.

4. *Külpolitikai hatás.* A szociális biztosítási szervezet jobb gondoskodása révén a néprétegek egészségügyi viszonyai javulnak és a hadsereg számára alkalmas egyének száma is szaporodik.

5. *Etikai hatás,* amely abban áll, hogy a szociális biztosítás által váratlan esetek bekövetkeztére is biztosított megélhetés előmozdítja a családi élet erkölcsösségét, csökkenti a gyermekáldás kiküszöbölésére irányuló törekvéseket.

6. *Népnevelő hatás,* amely abban áll, hogy a munkást előrelátásra tanítja, takarékosságra a maga és családja irányában, jövőjének biztosítása tekintetében fennálló kötelességei teljesítésére.

7. *Iparpolitikai hatás.*

Van der Borght a szociális biztosítás hatásait két főcsoportra osztja: Népegészségügyi hatás és szociális hatás. Ez utóbbi alatt érti azt a hatást, melynek révén a szociális biztosítás a munkás és munkaadó közötti osztálykülönbséget elviselhetővé igyekszik tenni és a szociális biztosítási szervezet igazgatásába, jogszolgáltatásába belevonja a munkást is, a munkaadót is és így közös munkát, együttes munkát végeztet velük, melynek révén a kölcsönös

megértés tökéletesülhet, továbbá, hogy betegség, vagy baleset bekövetkeztekor a munkás nem kerül szembe a munkaadóval, hanem igényét a pénztárral szemben érvényesítheti és így a munkás és munkaadók közötti ellenségeskedéseket kiküszöböli.

A szociális biztosítás hatásait mi népegészségügyi és szociális, valamint etikai és közgazdasági hatásban látjuk, ezekben benne van mindaz, amit Manes több pont alatt foglalt egybe.

A szociális biztosítás köreinek kiterjedésével a szegényügy és jótékonyság körei összeszükülnek, hiszen a szegényügy ellátottjait a betegek, rokkantak, nyomorékok, aggok, özvegyek és árvák, valamint a munkanélküliek tömege adja.

A szociális biztosítás fejlődésének útja a mai munkásbiztosítástól, mint már az előbbiek során beszéltünk róla, az általános népbiztosítás felé halad, aminek előjeleit Svédország, Glarus kanton és Zürich város törvényhozásában láttuk.

Már most felvetheti valaki azt a kérdést, hogy ha a szociális biztosítást abban a formájában, melyben ma jelentkezik, szóval: a munkásbiztosítást bérkiegészítésnek tekintjük, bérkiegészítésnek, melynek az a célja, hogy a munkabért a munka termelési költségeinek szinvonalára emelje, — akkor az eljövendő általános népbiztosításnál, melynek körzetébe az eddigieken kivül egyéb tömegek is belekapcsolódnak, miként alkalmazzuk ezt a felfogást?

Mindenesetre a (szellemi és testi) munkásokra nézve akkor is fennállana a biztosításnak bérkiegészítő jellege, mert a biztosítási járulékot akár közvetlenül, akár közvetve fizetik, az a munkabér alakulására befolyással van, ha a munkapiacon normális viszonyok uralkodnak. Mégis azonban, az igazi szociális biztosítás általános megvalósulása esetén, az intézmény lényege nem ebben nyilvánul meg.

Az igazi értelmében vett szociális biztosításnál a nemzet egész társadalma átveszi a társadalom egyes tagjaiért való felelősséget, a szolidaritás legegyetemesebb formájában és az egyénnek a társadalommal szemben teljesített kötelességeképpen kiépíti a kötelességteljesítés másik irányát, amelynek a társadalom részéről az egyénnel szemben kell megnyilatkoznia. Itt nem a munkaviszony a lényeges, hanem a társadalmi tagság s a jogok is, a kötelességek is ebből a társadalmi tagságból folynak.

Ha most a nemzetközi szocializmusnak a szociális biztosítással szemben elfoglalt álláspontját vizsgáljuk, azt látjuk, hogy az a szociális biztosításban, annak mai formá-

jában csak szükségeszközt lát. E felfogásnak legélesebb kifejezést a német szociáldemokraták görlitzi programmja ad. Tudjuk, hogy a németországi szociáldemokrata párt az Erfurtban 1891. évben megállapított szocialista program helyett, új programmot készített, részben mert az erfurti programm tételeinek és megállapításainak egy részét megcáfolta az idő, részben mert a viszonyok alakulása, az újabb fejlődés ezt szükségessé tette. Ez az új programm az 1921. év szeptember 18. és 24. napjain Görlitzben megtartott kongresszuson elfogadott s úgynevezett görlitzi programm.

A görlitzi programm a szociális biztosításnak általános népgondozássá való kifejlesztését követeli, ami azt jelenti, hogy a közületek tartoznak olyan tagjaikról, akik saját erejükből létfentartásukat akár személyi, akár gazdasági okokból kifolyólag biztosítani nem tudják, gondoskodni.

A szociális biztosítás, ha a különböző törvényhozásoknak e téren mutatkozó készülődéseit tekintjük, a legközelebbi években figyelemre méltó fejlődésen fog keresztül menni, amely fejlődés túlnyomó részében a nemzetközi munkaügyi szervezet munkájának köszönhető.

A szociális biztosítás tárgyalásával kapcsolatban kell megemlékeznünk arról a módszerről, amelynek alkalmazásával Bolivia kivánja a munkást, 1924 julius 21-én kelt törvényével, a bizonytalanság következményeitől megvédeni. E törvény a takarékossági kényszert vezette be, amely abban áll, hogy a munkaadó tartozik minden munkásától fizetése öt százalékát visszatartani és a munkás neve alatt, a boliviai nemzeti bankhoz befizetni, amely azt a beszállítás napjától kamatoztatja. A takarékbetét a törvény kijelentése szerint a munkásnak és családjának biztosítására szolgál, váratlan események bekövetkezte esetére. A tartalékbetéttel a munkás nem rendelkezik szabadon, s annak egészben, vagy részben való visszafizetése csak bizonyos esetekre korlátozódik, nevezetesen: a munkásnak aggság, vagy baleset folytán történő munkaképtelenné válásakor, ha a betétre a maga, vagy családja létfentartásához szüksége van; a feleség, vagy más családtag elhalálozásakor; önhibán kivül bekövetkezett munkanélküliségekor; nyugdíjazás, rokkantság, vagy a munkából önhibáján kivül való kilépés esetén, vagy ha saját üzletet alapít, vagy ingatlant, gépet stb. vásárol; ha a munkás súlyos beteg és nem bir igénnyel ingyenes ápolásra.

A törvény végrehajtásának súlyos büntetőjogi garanciái vannak.

Az angol 1924. évi augusztus hó 7-iki törvény a pénztári tagsági jogot kizárás, vagy egyéb okból elveszítettek számára, a befizetett járulékokból takarékalapot létesít, amelyből a betegpénzt, rokkantjáradékot, a biztosított által befizetett összegek erejéig fedezik. Az orvosi segély fejében az ilyen takarékbetévő évenként megállapított járulékot fizet.

III.

Az életerő és testi épség védelme.

A munkaidő.

Az ember akkor, amidőn emberré született, a testi erők végességével is született. A testi erőknek ez a végessége, sok egyéb kívánalom mellett, megkövetelt azt, hogy a napi munka tartama ne haladjék tovább, mint ameddig ezt az emberi szervezet, káros visszahatások nélkül, megengedi, s hogy ezt a napi munkát oly tartamú pihenő idő kövesse, amely elegendő alkot, hogy a napi munkában elfáradt test a fáradságot kellőképen kipihenhesse. Ezek természeti követelmények, melyeknek figyelmen kívül hagyásával az emberi szervezet idő előtt összeroppan. Ezenkívül vannak az embernek, emberi voltánál fogva, szellemi igényei. E szellemi igények kielégítése nélkül az ember élete alig különbözne az állatétól. E szellemi igények kielégítése, eltekintve azoktól, melyek a munkaviszonnyal kapcsolatosak, a munkaidőn kívüli időkben történhetik és csupán akkor, ha a munkást még nem csigázta el a túlhosszura nyuló munka fáradsága és szellemi erői még működésre képesek. Ezek a testi és szellemi követelmények tették kívánatossá nem csupán szociálpolitikai szempontból, de a szorosan vett közgazdasági érdekek szempontjából — a munkaidő kérdésének megfelelő szabályozását.

Ennek a szabályozásnak ki kell terjedni elsősorban a napi, illetve heti munkaidő megállapítására, arra, hogy a munkában töltött órákat mily tartamú pihenő idő kövesse, továbbá arra, hogy a munkás számára, a testi és szellemi teljes felüdülés érdekében, megkívánt egyéb intézkedések (különösen a hetenkint egyfolytában biztosított pihenő idő, valamint az évenkénti egybefüggően, a fizetés élvezetével, biztosított szabadságidő) megtétessenek.

A napi munka- és pihenő idő szabályozásánál különböző szempontokat alkalmaznak a felnőtt munkásoknál, a fiatalkoruaknál és a nőknél. Ugyancsak különbség van a nappali, vagy éjszakai, a hétköznapi és a vasárnapi munka szempontjából.

Itt csak ismétlésekbe bocsátkoznánk, ha a munkaidő tartamának az emberi és szociális követelményekhez alkalmazkodó megállapításáért folytatott küzdelmet részleteznénk s csak egyszerüen utalunk »A nemzetközi munkásvédelem törekvéseinek kialakulása« cimü fejezetünkre.

A munkaidő szabályozásával kapcsolatban gyakran halljuk ezt a két kifejezést: normális (vagy optimális) munkanap és maximális munkanap. Ez a két kifejezés nem jelöl meg azonos fogalmakat. A normális, vagy optimális munkanap alatt olyan munkanapot értünk, amelynek óraszáma mellett a legkedvezőbb munkateljesítmény érhető el, vagyis amelynél a termelés leggazdaságosabb. A maximális munkanap pedig a napi munkaórák legmagasabb határának törvényhozási uton való megállapítottságát jelenti, elsősorban a munkásvédelmi érdekek szempontjából, de az eddigi törvényhozási intézkedésekből azt látjuk, hogy a maximális munkanap megállapításánál nem kevésbbé voltak figyelemmel a közgazdasági érdekekre.

Most az a kérdés, vajjon nem találhatjuk-e meg azt a pontot, ahol a normális (optimális) és maximális munkanap találkozhatnak, tehát van-e lehetőség arra, hogy a közgazdasági érdekeket a munkásvédelmi érdekekkel összeegyeztessük anélkül, hogy bármelyik különösebb sérelmet szenvedne. Erre vonatkozólag az a feleletünk, hogy ez a lehetőség adva van. Hogy ennek a feleletünknek bizonyítékait elő tudjuk hozni, vizsgálnunk kell azt, vajjon a munka intenzitása a különböző termelési ágakban milyen terjedelmü munkaidő alatt a legerősebb. Ehhez a vizsgálathoz gyakorlati eredmények szükségesek.

Az 1859. évben Angliában egyes, a legnagyobbakhoz tartozó, bányaüzemekben a 8 órás munkanapot bevezették és 12 hónapon át tartott pontos megfigyelések alapján azt tapasztalták, hogy a termelés eredménye magasan felülmulja azt az eredményt, melyet megelőzőleg 12 és 13 órás munkanap mellett értek el. Ezt az eredményt a kellőképpen kipihent munkás nagyobb munkaenergiájára vezették vissza. Különösen fontosak ezen a téren Abbenek, a jénai Zeiss-művek vezetőjének megfigyelései: A Zeiss-féle müvekben az 1900. év elején az addig 9 órás napi munkaidőt 8 órára szállították le. A leszállítás alkalmával, feltételezték azt, hogy a munkások 8 óra alatt is ugyanazt a munkateljesítményt fogják nyujtani, amelyet eddig 9 óra alatt nyujtottak és ezért munkabéreiket, a munkaidő csökkentésével, nem szállították le, hanem változatlanul meghagyták.

Abbé a vizsgálódás körébe 250 munkást vont be,

olyanokat, akik már legalább 22 évesek voltak és legalább négy év óta az üzemben dolgoztak. A vizsgálat meglepő eredménnyel járt. A teljesítmény, az eddigivel szemben, a 9 és 8 óra viszonyában 100: 112.5 arányában emelkedett, a darabbér mellett dolgozó munkásoknál. Az időbér mellett foglalkoztatott munkások teljesítményében átlagban 100: 112 arányu emelkedés mutatkozott.

Buch Leo »Intensität der Arbeit, Wert und Preis der Waren« cimü könyvében a munkát, mint emberi erőkifejtést, a természetiörvényekkel hozza összefüggésbe. Szerinte a munkaintenzitást a munkára fordított energiamennyiségnek ahhoz az időtartamhoz való viszonya adja meg, amely alatt a szóbanforgó munka teljesíttetett. Megállapítja Buch, hogy a munkaintenzitás fordított viszonyban áll a munkanap tartamával és a munkaintenzitás optimumját a 8 órás munkanapban látja. Egység a nyolcórás munkanap mellett végzett munka intenzitása és további számításait ehhez viszonyítván, úgy találja, hogy napi 9 órai munkaidő mellett, a napi munkaintenzitás már csak 0.8888, 12 órai munkaidő mellett pedig csak 0.6666.

Vernon a háboru alatt nagyszámu munkásnőt figyelt meg, akik aluminiumgránátburok előállításával foglalkoztak és azt tapasztalta, hogy ezeknek összteljesítménye 11%-kal emelkedett, amidőn heti munkaidejük 66.2 óráról 54.8 órára leszállíttatott. A csavarjárat készitésénél megfigyelt 40 nő 54.8 órás heti munkaidő alatt 2%-al produkált nagyobb teljesítményt, mint 64.9 óra alatt. Ugyancsak Vernon figyelt meg 56 felnőtt munkást, akik hadiszerek előállításával foglalkoztak. Heti 51.2 órai munkaidő mellett: teljesítésük 22%-al volt magasabb, mint heti 52.2 órai munkaidő mellett.

Az ugyanilyen munkakörben foglalkoztatott fiatalkoruak teljesítménye heti 57 órás munkaidő mellett 19%-al volt magasabb mint heti 68.3 órás munkaidő alkalmazásánál. Ugyancsak megállapította Vernon, hogy a kohóknál foglalkoztatott munkások, akik napi 8 órai munkaidő mellett dolgoztak, 7%-al magasabb munkateljesítményt produkáltak, mint a napi 12 óra mellett dolgozók. Ugyancsak Vernon kisérletei bizonyították be, hogy a munkaidő különböző óráiban elért teljesítmény mennyisége között nyolcórás munkanap mellett kisebb a különbség, mint a tiz, vagy több órás munkanap mellett. Kentnek, a bristoli egyetem tanárának két hadiszereket produkáló gyárban végzett megfigyelései azt bizonyítják, hogy a napi munkaidőnek 10 óráról 8 órára való leszállítása révén 12.4 százalékkal nagyobb lett a munka-eredménye. Kent fiziológiai okokra

vezeti vissza a rövidebb munkaidő nagyobb produktivitását s megállapítja, hogy ez a munkás kisebbfoku elfáradásával áll összefüggésben.

A francia szakszervezetek napilapjának, a »Le Peuple«-nek a nyolcórás munkanap bevezetése tárgyában kiadott körkérdéseire beérkezett válaszok közül érdekes egyik bordeauxi üveggyár igazgatójának nyilatkozata, mely szerint a gyárban, a 8 órás munkanap mellett nagyobb a munkaeredmény, mint megelőzőleg napi 11 óra mellett. A limoges-i porcellángyár igazgatója szerint a 8 órás munkanap bevezetése a gyárban 25 százalékkal emelte a termelés eredményét, az eddigi 10 órás munkanap teljesítményével szemben. A bordeauxi gáz- és elektromos művek igazgatójának kisérletei azt bizonyították, hogy három munkás, napi 8 órai munkaidővel, jelentősen többet teljesít, mint két munkás, napi 12 órai munkaidővel.[1]

Baumberger irodai alkalmazottakon figyelte meg azt, hogy munkaidejük első felében 10.5%-al kevesebb tévedést követtek el, mint munkaidejük második felében s emellett a munkaidő második felében teljesítményük 5.5%-al csökkent.

Nem lennénk tárgyilagosak akkor, ha nem említenénk meg azt, hogy voltak olyan kisérletek is, amelyek azt mutatták, hogy a munkaidő csökkentése a termelés csökkentésével jár. Kétségtelen, hogy a kisérletek közül igen sokat tárgyilagosaknak kell elismernünk, azonban az is kétségtelen, hogy a kisérletek legnagyobb része, melyekre a 8 órás maximális munkanap ellenzői oly előszeretettel hivatkoznak, a háborut követő időre esik és a magyarázatot erre igen könnyen levezethetjük. A háboruban résztvettek testi elcsigázottságát kétségbe vonni nem lehet és az így hazatértek számára bizonyos időt kellett volna engedni ahhoz, hogy eredeti munkaképességük helyre álljon. Nem kevésbbé elcsigázottak voltak a hadban részt nem vettek is, amennyiben a front mögötti országokban mutatkozó munkaerő hiány miatt, túlfeszített munkát kellett végezniök.

Ezenkivül károsan hatottak, a munkaerő megőrzése szempontjából, a dolgozókra a háboru alatti időben a táplálkozási nehézségek, a normális élelmezési lehetőségnek hiányai. Wassermann[2] szerint a német birodalom népessége a háború előtt átlagban 2700 kalóriát fogyasztott, ellenben az 1917. év nyarán már csak 1100 kalóriát.

---

[1] Internationale Rundschau der Arbeit. 1927. évf. 686. old.

[2] *Dr. Robert von Wassermann:* Volkswirtschaftliche Betrachtungen zur Steigerung der Tuberkulosesterblichkeit während des Krieges. Greisswald, 1920.

Majd a háboru utáni időben, a gazdasági válságok nyomán bekövetkezett munkanélküliség jelentett súlyos nélkülözéseket a munkásságra s ennek munkaerejét még jobban gyengítette. A 8 órás munkanap nagyobb teljesítményei elsősorban a csak megtámadatlan munkaerejü dolgozókra vonatkozhatnak.

Meg kell még említeni a háboru utáni idő kisebb moralitását, amelynek hatása az, hogy a munkás nem állítja mindig teljes erőkifejtését a munka szolgálatába.

A munkaidő tartama és a munka eredménye közötti viszony különben ma már tervszerü, tudományos vizsgálat tárgya.

A törvényes munkásvédelem nemzetközi egyesülete 1925. évi berni összejövetelén különös alapossággal foglalkozott e kérdéssel és részletes tervezetet dolgozott ki a vizsgálat metódusáról. A tervezet három főcsoportban tárgyalja a figyelembeveendő szempontokat. Az első főcsoport a termelés természetes feltételeinek és az üzemi viszonyoknak hatását kutatja, a második a munka eredményességének subjektiv alapelveit, mig a harmadik a bérviszonyok részleteivel foglalkozik. Ha e vizsgálatok eredményeinek birtokában leszünk, minden bizonnyal döntő erejü dokumentummal fogunk rendelkezni a nyolc órás munkaidő ellenségeivel szemben.

Az kétségen kivül álló tény, hogy a munkaintenzitás fokozása szoros kapcsolatban van az üzemtechnikai kérdésekkel, az üzemi berendezés és a munkametódus észszerüségével, de szoros összefüggésben áll a munkás munkakedvével, kötelességérzetével és munkaképességével is. Az üzemi berendezés és a munkametódus észszerüsítése terén különösen az Északamerikai Egyesült Államokban és Németországban értek el jelentős eredményeket, mig a munkakedv, kötelességérzet és munkaképesség erősítését szubjektiv hatásokkal igyekeznek elérni. E szubjektiv hatásokat mintaszerüen tudta Ford érvényesíteni üzemeiben, akkor, amidőn módot nyujtott munkásai számára, hogy azok lehetőleg a képességeiknek, hajlamaiknak megfelelő munkakörben foglalatoskodhassanak, ezenkivül önként honorálta a munkásság általános kivánságait a munkaidő csökkentése tekintetében, a munkabér megállapításánál is figyelemmel volt a munkásság életnivójának lehető emelésére, s különböző munkásvédelmi és kulturális intézményekkel és intézkedésekkel igyekezett a munkássággal megérttetni, hogy az üzem virágzása a munkásság jólétét és boldogulását is jelenti.

A békeszerződés által megalkotott nemzetközi munka-

ügyi szervezet a 8 órás munkanap, illetve 48 órás munkahét megvalósítása irányában döntő szerepet játszik tevékenységével.

Már magának a békeszerződésnek a munka szervezéséről szóló XIII. fejezete megállapítja azt, hogy »vannak munkaviszonyok, melyek az emberek nagy tömegét, annyi igazságtalansággal, nyomorral és nélkülözésekkel sujtják, hogy az ebből keletkező nagy elégedetlenség a világ békéjét és összhangját veszélyezteti s e viszonyok javítása sürgősen szükséges, példákat említve: a munkaidő szabályozásával, ideértve a munkanap és a munkahét leghosszabb tartamának szabályozását«.

Az 1919. évi washingtoni nemzetközi munkaügyi konferencia napirendjének 1. pontjaként szerepelt a napi 8, illetve heti 48 órás munkaidő kérdésének megbeszélése.

A konferencia nemzetközi szerződéstervezetet dolgozott ki, amely megállapítja, hogy az olyan személyek munkaideje, akik köz, vagy magánipari üzemekben, vagy ezek segédüzemeiben dolgoznak, a napi 8, illetve heti 48 órát túl nem haladhatja. Kivétel ez alól csak olyan üzemeknél állítható fel, amelyek, természetük szerint, megszakítás nélküli munkát követelnek meg, csoportonkinti munkásfelváltással. Az ilyen üzemekben a heti munkaidő az 56 órát túl nem haladhatja.

A nyolc órás munkanap törvényes megvalósítása tekintetében fél évszázaddal előzi meg a többi államot Viktória, ahol az 1856. évi április hó 21-én hozott törvénnyel a nyolc órás munkanapot az építőiparban bevezették. A washingtoni konferencia előtt már a 8 órás munkanap alapjára helyezkedett az 1914. évben Panama, 1915. évben Uruguay, ez utóbbi állam törvényére jellemző, hogy a nyolc órás munkanap betartásának mellőzéséért nem csupán a munkaadó, de a munkás is büntetésben részesül. 1916-ban Ecuador, 1917-benFinnország, Mexikó és Oroszország, 1918-ban Luxemburg, Norvégia, Lengyelország, Csehország és Németország hozták be a napi 8 órás, illetve heti 48 órás munkaidőt, mig később az 1919. év folyamán Portugália (kiterjesztvén a nyolc órás munkanapot valamennyi ipari munkára), Franciaország, Hollandia, Svájc, Spanyolország, Dánia és Peru, 1921-ben Belgium, 1922-ben Jugoszlávia és Lettország.

A 8 órás napi, illetve 48 órás heti munkaidő szabályozásával kapcsolatban, a különböző törvényhozások arra az álláspontra helyezkedtek, hogy bizonyos esetekben a munkaidő meghosszabbításától elzárkózni nem lehet. Ezek az esetek indokolhatók a halasztást nem türő gazdasági

szükségességgel, valamely fenyegető veszély elhárításával, a már bekövetkezett károsodás következményeinek kiküszöbölésével, az üzem sajátos természetével.

A különböző törvényhozási intézkedésekből azt is láthatjuk, hogy az elv: az éjszakai munkaidő lehető megakadályozása és kivételt csak olyan esetekben engednek meg, melyekről fentebb a munkaidő meghosszabbításával kapcsolatban beszéltünk. Hogy milyen időpontban kezdődik és végződik a nappali munka határa, erre nézve különböző felfogásokkal találkozunk. Csehország nappali munkának tekinti a reggeli 5 és este 10 óra között lefolyó munkát, míg Belgium nappali munkának a reggeli 6 és este 8 óra között végzett munkát tekinti. Hollandia a nappali munka kezdetét reggel 7 órára, végét este 6 órára teszi.

Többnyire egyértelműleg nyilvánulnak meg a különböző törvényhozások felfogásai abban a tekintetben, hogy a munkaközben pihenőnek kell lennie. Hogy ez a pihenő idő mily időközökben és milyen terjedelemben biztosíttassék, erre már eltérőek a vélemények. Többnyire 4, $4^1/_2$ órai munkát követő időben következik be a pihenő, $^1/_2$—1 órai időtartamban.

A hetenként egyfolytában biztosítandó pihenő tekintetében az a felfogás, hogy annak szombat délutántól, a hétfő reggeli munka megkezdéséig kell terjednie. Kivételt csak a megszakítást nem tűrő üzemeknél lehet tenni, ily esetekben azonban a munkás számára a hétnek más napjára biztosítandó azonos tartamu pihenőidő. Amellett, hogy a pihenő idő egységesen vasárnapra essék, szól a vallási szempont, meg az, hogy a vasárnap az a nap, amelyen a legnagyobb valószínüség szerint, együtt lehet a család valamennyi tagja és közösségben, bensőségben erősítheti a családi kapcsolatot és azzal a családi életnek igazi tartalmát.

Jugoszlávia törvényhozása a munkaadóval szemben a vasárnapot állapítja meg a munkások számára nyujtandó pihenő napjául, ellenben megengedi, hogy az egy-egy vállalatnál dolgozó munkások, amennyiben $^3/_4$ szavazattöbbséggel a pihenőt a hétnek más napján óhajtják igénybe venni, a pihenőnek erre a napra kell esnie.

Hogy a munkaidő szabályozásának, nevezetesen a napi 8, illetve heti 48 órás munkaidő bevezetésének a gyakorlatban való keresztülvitele tisztán álljon előttünk, szükséges, hogy pár országnak e kérdésben fennálló törvényhozási intézkedéseit nagy vonalakban ismertessük.

Belgiumban a 8 órás munkanapot az 1921 junius 14-iki törvény hozta be. A törvény minden ipari üzemre

érvényes, a vizi közlekedés kivételével. A törvény módot nyujt arra, hogy az olyan egyes ipari ágazatokban, ahol a holt szezon alatt napi 8 óránál kevesebbet dolgoztak, a teljes szezonidőben napi 8 óránál többet dolgozzanak. Ehhez azonban királyi rendelet szükséges. Ez a kivétel olyan iparágaknál alkalmazható, melyek a szezon erős hatása alatt állanak, vagy amelyek a szelet használják üzemi erőül, vagy ahol ezt az üzemerőt a viz adja meg és az üzemek nagy szárazság idején pihenőre vannak kárhoztatva. Ezenfelül, rendkivüli munka felhalmozódásnál, elháríthatatlanul teljesítendő munkálatoknál, kiegészítő és előkészítő munkáknál a napi munkaidő meghosszabbítható. Hogy a túlmunka kiegyenlítődhessék, a munkások számára külön szünnapokat kell biztosítani, melyeknek száma évenként 26 lehet. A királynak jogában áll a törvény hatályát felfüggeszteni háboru, vagy a nemzet biztonságát fenyegető veszély esetén, továbbá ha az államérdek igy kivánja. A szezonmunkák területén az eddig kiadott királyi rendeletek a következőleg szabályozták a munkaidőnek elosztását: Az épitőiparban 14 naponként összesen 108 órára, vagy napi 9 órára terjedhet a munkaidő, május, junius és julius hónapokban. 14 naponként 96 órára vagy napi 8 órára terjedhet február, március, április, augusztus, szeptember és október hónapokban. 14 naponként 8 órára, vagyis naponként 7 órára terjedhet novemberben, decemberben és januárban. Az 1922. évben és az 1923. év első 10 hónapjában Belgiumban összesen 876 esetben adtak engedélyt a munkaidő meghosszabbítására és 497 büntető eljárás indult meg a 8 órás munkanapra vonatkozó törvény áthágása miatt. Az 1923. évben Belgiumban, a gazdasági krizissel és az árak emelkedésével kapcsolatban, mozgalom indult meg abban az irányban, figyeltessék meg a 8 órás munkanapról szóló törvény hatása épp úgy az egyes munkás munkateljesítményére, mint a termelésre általában. A központi gazdasági bizottságnak egy e célra alakított csoportja végezte ezt a vizsgálatot. Ugyanekkor a munkaadók kinyilatkoztatták, hogy ők egyáltalán nem gondolnak a 8 órás munkanap megszüntetésére és a 12 órás munkanap behozatalára, a munkások is kijelentették, hogy ők és a szakszervezetek nem fognak tiltakozni a szükséges túlmunka ellen, ha a körülmények ezt megkivánják, hiszen erre a törvény rendelkezései is módot nyujtanak. »A produktiv munkával, amellyel magának és családjának jövő létérdekét is szolgálja, örömmel fogja a belga munkás az állam közjavának érdekét előmozdítani.«

A vizsgálóbizottság határozata úgy szól, hogy 1. a

8 órás munkanapról szóló törvényt hatályon kivül helyezni nem szükséges, 2. hogy a termelés fokozása érdekében ki kell használni minden lehetőséget, melyet a törvény megenged és a tényleg végzett munkának nagyobb jelentőség tulajdonítandó, mint a munkában eltöltött időtartamnak.

Franciaországban a munkaidőt az 1919. évben hozott törvény szabályozza. A törvény a munkaidő tekintetében általában a 8 óra álláspontjára helyezkedik és a közigazgatási hatóságra bizza annak megállapítását, hogy a 8 órás munkanapot a különböző foglalkozási ágakban és a különböző országrészekben minő külön feltételek mellett kell alkalmazni.

A törvény módot nyujt arra, hogy a hetenként 48 óráig terjedhető munkaidő más napi beosztásban legyen alkalmazható, vagyis nem napi 8 órás részletekben, ehhez azonban miniszteri rendelkezés szükséges, melyet az összes érdekelt szervezetek beleegyezésével lehet csak kibocsátani olyképpen, hogy az egy munkanapra eső munkának napi 10 órát nem szabad túlhaladnia.

Látjuk, hogy a munkaidő szabályozása tekintetében a napi 8 órai munkaidőt a francia törvény inkább csak a heti munkaórák átlagában értelmezi és a hangsuly főleg a heti 48 órás munkaidőre esik. A törvény által meghatározott maximális munkaidőt jogában áll a vállalkozóknak baleset, vagy vismajor következtében elveszett munkaórákkal megtoldani. A francia munkaügyi miniszternek, 1920 január 31-én kiadott rendelete szerint, az ilyen munkaidő-meghosszabbitás csak akkor tekintendő túlmunkának és így csak akkor díjazandó külön, ha, rendkivüli munkafelhalmozódás esetén, a munkások tényleg többet is termelnek. A törvény tartós- és időleges munkaidő-meghosszabbitást ismer. Tartós munkaidő-meghosszabbitás csak az üzem akadálytalan menetéhez szükséges előkészitő, tisztogatási, kenési és olajozási (gépeknél) munkálatoknál van megengedve és naponta csak $1\frac{1}{2}$—$2\frac{1}{2}$ órai munkatöbblettel járhat ez. A munkaidő ideiglenes meghosszabbitása csak akkor lehetséges, ha ezt a nemzeti termelés rendje és biztonsága kivánja, továbbá varatlanul bekövetkezett, vagy fenyegető balesetek, vagy a munkának rendkivüli felszaporodása szükségessé, elkerülhetetlenné teszik. A megengedhető túlmunka évenként 60—150 munkaóra között mozog, de a malomiparban ez évenként 260 óráig is terjedhet. A munkaidő meghosszabbitását a terület szerint illetékes departement iparfelügyeleti hivatala adja meg.

Hollandiában az 1919 november 1-i törvény a napi 8 órás és heti 45 órás munkaidőt tette kötelezővé. Ezt az in-

tézkedést az 1920. évi május 20-iki törvény úgy módosította, hogy a heti 48 órás munkaidő alapjára helyezkedett. A törvény rendelkezései nem érvényesek a mezőgazdaságra, vasutakra, hajózásra.

A maximális munkaidő napi $8^1/_2$ óra, heti 48 óra. Sütőüzemekben napi 8 és heti 48 óránál több nem lehet. Túlmunka engedélyezhető férfiak számára legfeljebb heti 12, nők számára legfeljebb heti 6 óra tartamáig, ha az előkészítő és befejező munkálatok szükségessé teszik. Heti 54 óráig és három egymásután következő hét alatt legfeljebb 144 óráig terjedhető munkaidőt lehet alkalmazni olyan üzemekben, melyek sajátos természetüknél fogva megszakítást nem tűrnek. Időszakos munkaidő-meghosszabbítást engedélyezhet az ipari felügyelőség, ha a munka rendkivüli felszaporodása vagy kivételes körülmények szükségessé teszik s ez esetben a napi munkaidő 11, a heti munkaidő 62 órát nem haladhatja túl.

Németországban az 1918. évi november 23-iki és december 17-iki rendeletet azóta többször módosították, a munkaadók befolyásának felülkerekedése nyomán. A legutolsó módosítás azonban ismét haladást jelent a szociálpolitikai fejlődés irányában. Ez a módosítás 1927 április 14-én kelt s az elvi alap: a napi nyolc órai munkaidő, amennyiben azonban a munkások egyes munkanapokon ennél kevesebbet dolgoztak, az üzemi tanács meghallgatásával, az elmaradt munkaórák ugyanannak, vagy a következő hétnek munkanapjain kipótoltathatók. Olyan ipari ágakban és szakmákban, melyekben állandó munkakészültség szükséges, tarifális szerződés, vagy a birodalmi munkaügyi miniszter rendelete utján, a munkaidő másképpen szabályozható.

A munkaadónak jogában áll, az üzemi tanács meghallgatásával, évenkint harminc napon át, a munkaidőt, legfeljebb napi két órával, meghosszabbítani.

E határok túllépése, tarifális szerződés, vagy hatósági engedély alapján, olyan iparágakban, vagy szakmákban, melyeknek munkásai életveszélyes és egészségtelen munkakörökben dolgoznak, csak akkor történhetik, ha a túllépést a közérdek követeli meg.

A rendelet szerint a napi nyolc órát meghaladó munkaidő után, bizonyos kivételekkel, ha külön egyezség erre nézve nem is jött létre, huszonöt százalékos pótlék jár.

Olaszországban a munkaidő, az 1923 március 15-én kiadott rendelet értelmében, a napi 8 órás, illetve heti 48 órás alapon nyugszik. A rendelet hatálya kiterjed az ipari és kereskedelmi vállalatokra, a nevelő és tanintézetekre,

irodákra, kórházakra és a mezőgazdasági üzemek napszámosaira. Szezonmunkáknál heti 48 óránál többet is lehet dolgoztatni. Az ilyen esetben a 48 órás munkahét túllépésének nem szabad túlterjednie a legnagyobb munkaintenzitást igénylő időszakon.

Az olyan iparoknál, melyekben a munkások egész éven át dolgoznak, nem tarthat a munkaidőmeghosszabbítás három hónapnál tovább. Azt, hogy egyes foglalkozási ágakban, mily időtartamon át szabad túlmunkát végeztetni, külön rendelkezés szabályozza. Nevezetesen a bányászatnál 4—6 hónapon át, fémiparban 2—4 hónapon át, építőiparban 4 hónapon át, életszükségleti iparban 3, kémiai iparban 5, ruházati iparban 3—4 hónapon át. De ezekben az esetekben sem haladhatja meg a napi munkaidő a 10 órát, a heti munkaidő pedig a 60 órát. Előkészítő és befejező munkáknál heti 12 óráig terjedő túlmunka engedélyezhető s ugyanennyi terjedelmü lehet a közérdekből történő ideiglenes munkaidőmeghosszabbítás.

Az 1923. évi rendeletet az 1926. évi julius hó 30-án kiadott rendelet akként módosította, hogy a vállalkozókat felhatalmazta, további intézkedésig, a napi munkaidőnek egy órával való meghosszabbítására, amely intézkedés azt jelenti, hogy Olaszországban a maximális munkanap tartama 9 órára emelkedett. E módosító rendelet kiadására az olasz kormányt a kiviteli lehetőség felfokozása késztette.

Svájcban a heti 48 órás munkaidőt az 1919 junius 27-iki törvény hozta be. A törvény hatálya kiterjed az ipari üzemekre, a vasuti és közlekedési vállalatokra. Az alapelv a heti 48 órás munkaidő, de ennek tartamát, szükség esetén, meg lehet hosszabbítani az olyan munkáknál, melyek az üzem akadálytalan menetéhez, mint előkészítő, vagy befejező munkálatok, feltétlenül szükségesek, mint pl. a javítási, vagy tisztítási munkák. Ilyen munkáknál sem lehet több a munkaidő heti 56 óránál. Bizonyos iparokban, átmenetileg, megengedhető a heti munkaidőnek 52 órára való felemelése, ha kényszerítő körülmények követelik. Ilyen kényszerítő körülménynek tekinti a törvény a svájci ipar versenyképességének fenntartását, a külföldi iparokkal szemben. Túlórákat engedélyez a törvény általában minden üzemben, egy évben 80 napon át, napi két órai munkatöbblettel, de az ilyenek után 25%-os túlórapótlék fizetendő. Az 1922. évben fellépett gazdasági krizis hatása alatt, a szövetségi gyülés pótlólag azzal kivánta kiegészíteni a törvény rendelkezéseit, hogy, súlyos gazdasági válság esetén, a munkaidő heti 54 órára felemelhető, de a napi munkaidő 10 óránál több nem lehet.

A szövetségi tanács hatáskörébe tartozik annak elbírálása, vajjon e kivétel engedélyezésére bekövetkezett-e az idő, természetesen a munkaadó és munkásszervezetek meghallgatandók. Ezt a szövetségi gyülési határozatot azonban az 1924. évi február 17-én megtartott svájci népszavazás nem tette magáévá és az eredeti rendelkezések fennmaradtak.

Svédországban az 1923 junius 22-iki törvény hozta be a 8 órás napi, illetve 48 órás heti munkaidőt. A törvény alkalmazást nyer minden ipar-, vagy nem iparszerü üzemre, amelyben négynél több munkás dolgozik. Kivételeket a munkatanács engedélyezhet, ha természeti események, balesetek szükségessé teszik ezt, továbbá előkészítő és befejező munkáknál. A munkatanács két tagját a munkaadó, kettőt a munkásszervezetek küldik ki, a többi tagok semleges személyek sorából választandók. A mezőgazdasági munkások nem állnak e törvény hatálya alatt, ezek átlagos munkaideje napi 11—12 óra nyáron, 8—9 óra télen.

A különböző államoknak a munkaidő szabályozására vonatkozó törvényhozásából, megelőzőleg pedig a washingtoni munkaügyi konferencia egyezménytervezetéből is látjuk, hogy az elérendő célt általában a napi 8, illetve heti 48 órás munkaidő megvalósításában látják, s egyik sem hagyja figyelmen kivül azt a körülményt, hogy lehetnek alkalmak, amidőn a maximális munkanap, illetve munkahét áthágása kikerülhetetlen, nevezetesen, amidőn fontos közgazdasági érdekek ezt úgy kivánják. Azt is látjuk az ismertetett példákból, hogy a törvényhozások igyekeznek lehetőleg részletesen szabályozni a maximális munkanap áthágására lehetőséget nyujtó eseteket, amire fontos szükség is van, hogy az esetleges visszaélések megakadályozhatók legyenek.

A jelen idő szociális törekvéseinek egyik legjelentősebb eredménye a maximális munkanap megvalósítása. Midőn a maximális munkanapnak a gazdasági életre gyakorolt hatását számbavesszük, nem szabad megfeledkeznünk a túlhosszu munkaidőtől idő előtt elcsigázott, munkaerőnek csak alig számítható, valamint az idő előtt teljesen megrokkant munkások tömegéről és arról, hogy milyen nagy veszteséget jelent a közgazdaságra ez a termeléstől oktalanul elvont munkaerőmennyiség és milyen terhet jelent az idő előtt megrokkant tömegek eltartása. Mert ha az ilyen tömegek eltartása a szociális biztosítás teljesítményei útján történik, a biztosítási járulék nagysága a biztosítási teljesítmények nagysága szerint alakul és különben elkerülhető teherrel nehezedik a közgazdaságra, ha pedig a megrokkant

munkásokat a szegényügy keretében látják el, ez az adóterhek megfelelő növekedésével jár, tehát szintén csak a közgazdaságnak kell ezt viselnie.

A 8 órás napi és 48 órás heti maximális munkaidő kérdésének szabályozásánál, mint már előbb említettük, két nagy szempont: a közgazdasági és a szociálpolitikai szempont nyomul sok helyen egymás mellett, sok helyen egymással szemben előtérbe. Ott, ahol e két szempont egymással szemben áll, meg kell és meg is lehet mindig találni a módot a mutatkozó ellentétes érdekek kiegyenlítésére, mint ennek gyakorlati példáit a fentiekben szemlélhettük. A maximális munkanap és a munkás szellemi szükségletei közötti összefüggés bővebb magyarázatra nem szorul. A munkások kulturális élete akkor kezdett valóban fejlődni, amidőn a munkaidő csökkentése bekövetkezett. Fáradtan, kimerülten senkinek sincsen kedve, de lehetősége sem szellemének foglalkoztatására. A termelésnek magának is elsőrendű érdeke, hogy a munkások szellemi színvonala emelkedjék, különösen a szakmunkára áll ez, az intelligens munkás munkaereje eredményesebben kihasználható.

Sokan, a maximális munkanap ellenzői, azzal érvelnek, hogy a sok szabadidő mellett a munkás korcsmázni fog. Ez az aggodalom felesleges, ha a munkás szellemi igényeinek alkalmas kielégítéséről gondoskodnak.

Godard francia munkaügyi miniszter az 1924. évben megtartott genfi nemzetközi munkaügyi konferencián a 8 órás munkanapot bevezető 1919 április 23-iki francia törvény hatásáról megállapította, hogy a nyolc órás munkanap a családi élet bensőségét előmozdítja, mert a munkás több időt tölthet családjával, módot ad az egészség megtartására nem csak azért, mert a túlcsigázottságtól megvédi a munkást, hanem mert a test ápolására időt nyujt számára, ezenfelül szellemi fejlődése is tökéletesebb lett. Az alkoholizmus is állandóan visszafejlődőben van.

Természetesen gondoskodni kell arról, hogy a munkás szabad idejét nemes szórakozással, tanfolyamokon való részvétellel, könyvtárakban, sporttelepeken tölthesse, kirándulásokon stb. vehessen részt.

Abban a kérdésben, vajjon a maximális munkanap szabályozása kiterjedjen-e a mezőgazdasági munkásokra is, mint látjuk, a legtöbb állam törvényhozása tagadólag válaszol, aminek oka az, hogy a mezőgazdasági munka természete más, mint az ipari munkáé. A mezőgazdasági munka függ az időszaktól, függ az időjárástól és általában a természeti tényezők erős behatása alatt áll. Például gabonaéréskor nem lehet várni a gabona learatásával, megcséplé-

sével és betakarításával. Súlyos veszélyeket jelent a gazdasági életre az, ha mereven azonosítanánk az ipari munkások munkaidejénél figyelembe vett szempontokat a mezőgazdasági munkások munkaidejének szabályozásánál. Ez azonban nem azt jelenti, hogy fel kell adnunk a 8 órás munkanap elvét, hanem csupán azt, hogy alkalmazkodnunk kell a közgazdaság érdekeihez. Hogyan lehetséges ez? A mezőgazdasági munka természete a legtöbb termelési ágazatban olyan, hogy bizonyos időszakokban, például tavasszal, nyáron erős, megfeszített munkát kiván meg, más időszakban pedig hosszabb pihenőt nyujt, vagy legalább is erősen csökkentett követelményeket támaszt munkaidő dolgában, például a téli időszakban, így a mezőgazdasági munkásnak módja van a megfeszített munka fáradalmait kipihenni és erejét megújítani. Ugyanez áll a szellemi szükségletekre vonatkozólag. A mezőgazdasági munkások munkaidejének szabályozásánál tehát a nyolc órás munkanapot nagyobb időszak átlagában kell alkalmaznunk.

Itt kell még megemlíteni azt, hogy vannak olyan államok is, melyek a nyolc órás munkanap kérdését törvényesen szabályozták, azonban a washingtoni egyezményt nem ratifikálták, mert ez jobban megköti a túlmunka engedélyezhetésének eseteit és szigorubb korlátozásokat is tartalmaz.

Hogy a washingtoni munkaidő-egyezmény ratifikálásának akadályai eltávolíthatók legyenek, öt jelentős nagyipari államnak: Angliának, Belgiumnak, Franciaországnak, Németországnak és Olaszországnak munkaügyi miniszterei, az angol kormány meghivására, az 1926. évi március 15—19. napjain, Londonban konferenciát tartottak. E konferencia megállapodott abban, hogy a washingtoni egyezmény valamennyi ipari üzemre alkalmazandó, tekintet nélkül a foglalkoztatottak számára, továbbá hogy a postai, távirdai és telefonszolgálat nem tartozik az egyezmény keretébe, ellenben a vasuti szolgálat igen. Megállapította még a konferencia, hogy munkaidőnek az az idő tekintendő, melynek tartama alatt a munkás tényleg a munkaadó rendelkezésére áll, tehát a pihenőre fordított szünetek a munkaidőbe nem számíthatók be. A kiküldöttek egyetértettek abban, hogy a washingtoni egyezmény 6. cikkének *b)* pontja alapján engedélyezhető túlórák legmagasabb számának megállapítása a ratifikáló állam törvényhozásának hatáskörébe tartozik s hogy a túlórák után minimálisan 25 százalékos bérpótlék fizetendő. Egyéb kisebb megállapodások is történtek és most, a félreértések kiküszöbölése után, minden valószinüség megvan arra, hogy a washingtoni munkaidőegyez-

meny ratifikálása a különböző államokban gyorsabb ütemben fog megtörténhetni.

Fennáll meg különben az a szükségesség, hogy az életre és egészségre fokozottabb veszélyleheto'segge'l biro uzemekben a maximalis munkanap meg 8 oránál is rovidebb legyen. Különösen vonatkozik ez a bányászatra és a kémiai iparra. Az ilyen uzemekben a maximalis napi munkaidőt, a veszélyesség foka szerint 6–7 órában veli megállapitani a görlitzi programm. Meg kell jegyezni azt, hogy azEszakamerikai Egyesult Államokban a kezmüiparban a 44 órás munkahet egyre általánosabb, a nagyiparban pedig, mint az 1920. évben kiadott hivatalos összeállitásból kitünik, a munkahet átlagban 45.4 órából áll. A Labor Review 1920. évi novemberi száma szerint, ha az amerikai iparban az 1913. évi munkaidőt 100-nak vesszük, az 1920. év közepén, ehhez viszonyitva, a munkaidő indexszáma: 92.8, ellenben a heti munkabér indexszáma az 1913. évi 100-zal szemben: 233.4 s a létfentartási index: 174.1.

Az amerikai szakszervezetek, Ford eredményeire hivatkozva, ujabban az öt munkanapból és 40 munkaórából álló munkahet megvalósulásáért állottak sorompóba.

A munkaidő szabályozásával kapcsolatban kell megemlékeznünk a munkások részére, testi és szellemi felüdülésuk érdekében, bizonyos szolgálati idő után, illetményeik kifizetése mellett biztositott szabadságidő kérdésével.

Az óhaj, mely ez intézmény megvalósítása iránt el, régibb keletu, de a megvalósitás csak napjaink eredménye. A fizetés kiadása mellett biztositott szabadságidő kérdésének szabályozásánál a különböző törvényhozások alapul egyreszt a dolgozók életkorát, másrészt a dolgozó munkakörét, a szolgálat időtartamát és az üzem egészséges vagy egészségtelen voltát veszik tekintetbe. Igy például Német-Ausztria az ipartörveny hatálya alá tartozó uzemekben dolgozó felnőtt munkások számára a szabadságra jogositó szolgálat minimális idejet egy évben állapitja meg, mely után egy heti szabadság jár. Legalább öt évi szolgálat után az ilyen munkást két heti szabadság illeti meg. A 16 éven aluli munkás számára, egy évi szolgálat után, két heti szabadság jár. A magánalkalmazottaknak fizetéses szabadságra jogositó minimális szolgálati ideje hat hónap, mely után 15 napi szabadságra van igényük. Öt évi szolgálat után három hét, 10 évi szolgálat után négy hét, 25 évi szolgálat után 5 hét a szabadságidő. Házi cselédeknek egy évet kell legalább eltölteniök, hogy egy heti fizetéses szabadsághoz jussanak, két évi szolgálat után a szabadságidő két hetre, öt évi szolgálat után három hetre emelke-

dik. Finnországban a fizetéses szabadságra jogosító, munkában eltöltött idő minimuma hat hónap, mely után négy napi fizetéses szabadság esedékes, míg legalább egy évi szolgálat után: hét nap. Ugyancsak Finnországban a kereskedelmi alkalmazottakat hat havi szolgálat után: egy hét, egy évi szolgálat után: két hét, öt évi szolgálat után: három hét szabadság illeti meg. Lettországban az ipari munkások számára hat havi szolgálati idő eltöltése után a törvény két heti fizetéses szabadságot biztosít. Lengyelországban a felnőtt munkások számára egy évi szolgálat: nyolc napi, három évi szolgálat: 15 napi fizetéses szabadságra nyitja meg az igényt. 18 éven alóli munkás egy évi munkaidő után: 14 napi fizetéses pihenőre jogosult. Szellemi munkások hat havi szolgálat után két heti, egy évi szolgálat után egy havi szabadságot nyernek. Szovjetoroszországban a fizetéses szabadságra jogosító minimális szolgálati idő $5^1/_2$ hónap, melynek eltöltése után a felnőtt munkás két heti, a 18 éven alóli munkás egy havi, az egészségre káros és veszélyes üzemekben dolgozó munkás négy heti pihenőt vehet igénybe. Spanyolországban a hajózási munkások egy évi szolgálati idő után egy havi pihenésre szerzik meg a jogot. Csehországban az 1925. évi április 17-iki törvény szabályozza újabban ezt a kérdést és évenként hat napi fizetéses szabadságot engedélyez a munkás számára, de ha ugyanegy üzemnél 10 évet meghaladó időn át szolgál, hét napi, 15 évet meghaladó idő után nyolc napi szabadságra van igénye. Zürichben a cselédeket egy évi szolgálati idő után 10 napi fizetéses pihenő illeti meg.

Arra nézve, hogy a fizetéses szabadság milyen időben adandó ki, a különböző törvényhozások különböző álláspontokat vallanak. Van olyan felfogás, hogy a munkások szabadságidejét az üzemi körülmények szerint kell beosztani, így intézkedett Német-Ausztria törvényhozása. A finn törvény szerint a kereskedelmi alkalmazottak számára a szabadságot a május 15 és szeptember 15 közé eső időben kell kiadni. A lengyel törvény szerint a munkások 50%-a számára a szabadságnak a május első és szeptember 30. napja közötti időbe kell esnie. A cseh törvény szerint május elseje és október 31-ike közötti időben kell a pihenőt biztosítani, de a szezonmunkákkal, a mezőgazdasági vállalatokkal kivételt tesz. A szabadságidőt rendszerint megszakítás nélkül kell megállapítani, de rendkivüli esetekben a munkaadó azt két részletben adhatja ki. A munkás, ha kívánja és ehhez a munkaadó hozzájárul, szabadságidejét részletekben veheti ki.

A különböző törvények értelmében, bizonyos körül-

mények között, a munkás elveszti fizetéses szabadságra vonatkozó jogát. Igy az osztrák és lengyel ipari munkás elveszti fizetéses szabadságra való jogosultságát, ha alkalmazását felmondja. A cseh munkás, aki alkalmazását fontos okból felmondja, vagy akit munkaadója bocsát el, az erre vonatkozó törvény értelmében igénnyel bir a munkaszerződés megszünte előtt esedékessé vált fizetéses szabadságra. De nem áll be a jog akkor, ha a munkással szemben a munkaadó a törvénynek azt az intézkedését alkalmazta, amely számára lehetőséget nyujt a felmondás nélkül való azonnali elbocsátásra. Nem illeti meg a cseh törvény szerint a fizetés azt a munkást, aki szabadságának ideje alatt, idegen személynél, díjazás fejében dolgozott.

A munkaerejükből élők számára, illetményeik élvezete mellett, biztosítandó szabadságidő kérdésében, mint az előbbiekben látjuk, nem egységes az eljárás. De ez érthető is, mert probléma szabályozása csak a legutolsó években került gyakorlati keresztülvitelre, így tehát azok az intézkedések, melyeket a különböző törvényhozások e tárgyban tettek, csak próbálkozásoknak, csak kisérletezéseknek tekinthetők, amely kisérletezések alapján levont tanulságok fogják a célszerü megoldás útját megmutatni.

Bármelyik szociálpolitikai intézmény fejlődését és kialakulását vizsgáljuk, azt tapasztaljuk, hogy a törvényhozások nagyon óvatosan lépésről-lépésre haladnak előre, aminek magyarázata nem csupán az, hogy a legtöbb törvényhozásban a kapitalista érdekképviseletek olyan emberei ülnek többségben, kik védik a kapitalizmus várát minden szociális törekvéssel szemben, hanem az is, hogy számolni kell azzal, hogy az elhibázott szociálpolitikai célzatu intézkedéssel esetleg éppen az óhajtott cél ellenkezőjét érjük el és nem csupán a közgazdasági életet, hanem a dolgozóknak tömegét károsítjuk meg vele. Csak azzal a szociálpolitikai intézménnyel érhetjük el a kivánt eredményt, amely a közgazdasági érdekekhez is alkalmazkodik.

A munkások fizetéses szabadságidejének szabályozása tekintetében a különböző államok törvényhozása megegyezik abban, hogy az intézmény megvalósítása közgazdasági, népegészségügyi és kulturális és egyéb érdekekből szükséges és elodázhatatlan, azonban mint láttuk, abban a kérdésben, vajjon a szabadságidőre való jogosultságot milyen tartamu szolgálati időnek kell megelőznie, eltérőek a vélemények. Eltérnek a vélemények abban is, milyen tartamu legyen a fizetéses szabadság ideje, eltérnek abban, hogy melyik év az a korhatár, amelyen alól levőt fiatalkorunak tekinti és szabadságának tartamát hosszabb időben állapít-

ják meg. Eltérnek a törvényhozások annak szabályozásában, hogy a szabadságidő, mely időszakban adandó ki. Az egyik államban meg van határozva az a két dátum, mely közé a szabadságidőnek esnie kell, másutt nincsen. Különböző a vélemény a szabadságidő munkaszüneti napjaira eső bér kifizetése tekintetében és még sok más kérdésben. Követendő célként felállíthatjuk azt, hogy a fizetéses szabadságidőnek tartamát akként kell megállapítani, hogy az a dolgozó testi és lelki felfrissülésére elegendő legyen és annak az év olyan szakára kell esnie, melyben a testi felfrissülés különösen elérhető, vagyis a tavaszi és őszi időszak közé. A magasabb szabadságidőre jogot adó fiatalkor határát abban az évben kell megállapítani, melyben a testi fejlődés megállapodik és így a 16., illetve a 18. életév nagyon alacsony korhatár. A szabadságon lévő munkaszüneti napokra eső bérének kifizetése méltányos és a fizetéses szabadságidő intézményének éppen rendeltetéséből eredőleg feltétlenül szükséges s az sem kétséges, hogy a dolgozó akár felmondásban van, akár nincsen, az általa eltöltött szolgálati idő alapján jogosult a fizetéses szabadság élvezetére.

Minthogy a szociálpolitika intézkedésének arra is ki kell terjednie, hogy az embert saját magával szemben is megvédje, gondoskodni kell arról is, hogy a fizetéses szabadságidőt élvezni jogosult munkás ezt az időt tényleg pihenésre és felfrissülésre használja fel és ne külön jövedelem szerzésére az által, hogy a fizetéses szabadság ideje alatt valamely más vállalkozónál vállal munkát.

A német birodalmi munkafelügyelet 1922. évi jelentéseiben panaszokat találunk amiatt, hogy a fiatalkoru munkások fizetéses szabadságukat korhelykedésre, kicsapongásra használják fel és igen sokan vannak olyanok, akik az ilyen szabadság letelte után, vissza sem mennek munkahelyeikre, mert hozzászoknak a könnyelmü élethez és megkedvelik a dologkerülést. E káros következmények megelőzhetők, ha megfelelő ellenőrzéssel gondoskodnak a szabadság helyes felhasználásáról.

A fizetéses szabadságidő intézménye azonban nem felelhet meg valódi hivatásának, ha behozatalával egyidejüleg, nem történik intézkedés arra nézve, hogy a szabadságidő tartama alatt tényleg biztosíttassék a testi és lelki felüdülés lehetősége, hogy ezt az időt a munkás a városok tömeg oduitól, fertőzött levegőjétől távol, megfelelő környékben és módon töltse el.

Az egészség és a testi épség védelme.

Az emberi szervezet a különböző természetü munkával szemben különböző diszponáltságu és éppen ezért elsőrendü egészségügyi érdek az, hogy ez a diszponáltság már a hivatásválasztásnál minden esetben érvényesüljön. Ugyancsak megkivánják az egészség érdekei azt, hogy a munkásnak a neki juttatott munkára (koránál, neménél és egyéb egyéni vonatkozásainál fogva) való alkalmatossága is figyelembe vétessék. A munkahely viszonyai, a munkaeszközök, a munkaanyagok s a munka módszerei is legtöbbször olyan veszélyeket rejtenek magukban, melyek a munkás egészségét, testi épségét, sőt életét fenyegetik.

A munkaerő a társadalmi célok megvalósításának eszköze s társadalmi érték és így a társadalom érdekében áll annak a lehető legtökéletesebb kifejlesztése, lehető legtovább való megőrzése, konzerválása.

A tökéletesebb, a több munkaerő nagyobb termelési és ezzel együtt: nagyobb fejlődési képességet jelent, a társadalom egyetemének kiterjesztettebb boldogulását, mig a csökkent, vagy teljesen elvesztett munkaerő: túlnyomórészben, vagy egészben csak fogyasztást és így a társadalom megrövidülésével egyértelmü. A munkás egészségének és testi épségének a munka veszedelmeitől való megvédése a társadalmi célok érvényesülésének egyik legfőbb feltétele. A tudomány haladása és a szociálpolitika kibontakozása a munkás egészségügyi védelme terén is szembetünően érezteti hatását. Igy a csch-szlovák üvegmunkások szakszervezete, az 1926. évről kiadott jelentésében részletezi, hogy a kötelékébe tartozó üvegmunkások átlagos életkora, az 1912—1914. években átlagban 35.4 év volt, mig az 1919—1920. években ez az átlag 39.1, az 1924. évben 45.6, az 1925. évben 47.1 és az 1926. évben 55.6 évre emelkedett ami kimutathatóan a védelmi eszközök és rendszabályok tökéletesedésének eredménye.

A védelemnek vannak általános és különleges feladatai, amely utóbbiak a munkahely, a munka természete és anyaga szerint különbözőek, csak az elv azonos, amely abban áll, hogy a munkás számára, egészség és testi épség dolgában, az elérhető legnagyobb biztonság teremtendő meg.

Szervezetegészségügyi szempontból, általános kellék az, hogy a munkás munkaköre korának, neménck és szervezetbeli diszpoziciójának megfeleljen, iparegészségügyi szempontból pedig az, hogy munkahelye kényelmes, világos,

száraz, tiszta, kellő hőmérsékletü, elegendő levegőterü és a levegőnek kicserélésére alkalmas legyen, továbbá, hogy az üzemben fejlődő por, gőz, gáz és hulladék gyors eltávolítását mi se akadályozza s tüzbiztonsági tekintetben se essék kifogás alá. A különleges egészségügyi veszélyek elleni védekezés módja: a munka különleges természetével kapcsolatos. Igy például a kémiai iparban a gyenge szervezetü, tüdő, vagy szivbetegségben, vese, vagy májbajban szenvedő munkások foglalkoztatása, igen sok munkaágban, feltétlenül megakadályozandó, mert ezek a mérges anyagokkal szemben kisebb ellenállóképességüek, mint az erős, egészséges munkások. Vannak ipari mérgek, melyek súlyosabban hatnak az alkoholista, mint az alkoholtól tartózkodó munkásra.[1]

Ugyancsak fogékonyabbak a mérges anyagok irányában a nők és a ki nem fejlődött szervezetüek: a gyermekek és fiatalkoruak.

Vannak mérges anyagok, amelyeknek az iparban való alkalmazása egyáltalán eltiltandó. Igy az 1906 .évi berni egyezmény, melyet a legtöbb állam becikkelyezett, a gyufaiparban tilalmazza a fehér foszfor használatát. Ugyanebben a tárgyban intézkedett az 1919. évi washingtoni konferencia.

Vannak külön ipari betegségek, mint az anilinizmus, ólom és higanymérgezés stb. A szénoxidnak az agyra és a foszfornak a májra való káros hatása ismeretes.

A nemzetközi munkaügyi hivatal listát készített azokról az iparban felhasznált, alkalmazott és előállított mérgekről, melyek a velük dolgozó munkás egészségére veszélyesek. Ez a lista azonban, mint a hivatal hangsúlyozza, nem végleges, mert csak azokat a mérgeket jelöli meg, amelyeknek káros hatását az eddigi eredmények bizonyítják.

A mérges anyagok nem csupán egyszeri nagyobb adagolásban jelentenek veszélyt, hanem hosszabban tartó, vagy gyakran ismétlődő kisebb adagolások is ugyanazt a hatást idézhetik elő és igy ezt a körülményt is figyelembe veszik a munkás egészségügyi védelménél.

Csaknem minden munkának meg van a maga egészségügyi veszedelme, baktérium, por, gőz, gáz, méreg, hideg, meleg, nedvesség stb. alakjában.

Igy például a gyapjumunkásokat a lépfenével fertőzött állat gyapjujának feldolgozása alkalmával fertőzés fenyegeti, amely ellen a gyapju fertőtlenítésével védekez-

---

[1] *Dr. Gerbis:* Der gewerbliche Gesundheitschutz in der chemischen Industrie und bei Arbeit mit chemischen Körpern. Berlin, 1925.

nek. Ezzel a kérdéssel ugyancsak foglalkozott a nemzetközi munkaügyi szervezet.

A kőmunkásokat, textilmunkásokat különösen a tüdőbetegség veszélyezteti, a bányamunkásokat a légzőszervek, a vese s a máj megbetegedései, valamint a különböző mérgezések. A festő és mázoló iparban az ólomfehér használata okoz károkat a munkás szervezetében, az üvegmunkásoknál, az egyéb szervi megbetegedések mellett, a szembajok gyakorisága feltünő. Igy a cseh-szlovák üvegmunkások szakszervezetének 1926. évről kiadott jelentése szerint, a kötelékébe tartozó, megvizsgált munkások 25.16 százaléka szenvedett szembajban (szürke hályog stb.).

A magyar kormány 198/1928. M. E. számu rendelete csupán az ólom s az ólomvegyületek, összetételek, valamint a higany s a higany foncsorai és összetételei által okozott mérgezéseket s ezek következményei folytán beállott betegségeket, valamint a lépfenés fertőzést tekinti olyan foglalkozási betegségnek, mely baleseti kártalanításra igényjogosultságot ad, ezzel szemben, az 1925. évi julius 14-iki német birodalmi törvény, illetve a végrehajtási rendelet, baleseti kártalanításra jogosító foglalkozási betegségeknek tekinti az ólom és vegyületei, a foszfor, a higany és vegyületei, az arzén és vegyületei, a benzol, a szénkéneg, a röntgensugarak és más sugárzó energiák által okozott betegségeket, valamint az üvegmunkások szürkehályogos megbetegedését és a szászországi Schneeberg ércbányáiban gyakori schneebergi tüdőbetegséget.

A munkások egészségügyi védelme erősen foglalkoztatja a szociálpolitikát. A foglalkozási betegségek elleni küzdelem állandó nemzetközi bizottsága az 1929. évben, Lyonban fogja negyedik nemzetközi konferenciáját tartani, melynek tárgysorán a legfontosabb idetartozó problémák megvitatása szerepel.

Az angol kormány az 1927. évben külön szakértő bizottságot küldött ki, melynek sorában a munkások és munkaadók megbizottjai is részt vesznek, amelynek feladata a pamutiparban foglalkoztatott munkásság egészségügyi viszonyainak tanulmányozása és a por által okozott megbetegedések megelőzését szolgáló védekezés eszközeinek megállapítása.

Az új angol gyári törvénytervezet részletesen kiterjeszkedik a különböző egészségügyi veszélyek elleni védekezésre.

Az ipari egészségügy általános kellékeit összefogóan szemlélteti az 1924. évi augusztus 28-iki rendelet, mely Luxemburgban az ipari és kereskedelmi üzemekre kötele-

zően kimondja, hogy a zárt munkahelyeken dolgozó minden munkásra legalább tiz köbméter levegőnek kell jutnia s a helyiségnek legalább 2.5 méter magasnak kell lennie. Gondoskodni kell a helyiségek szellőztetési berendezésének tökéletesítéséről, akként azonban, hogy léghuzam ne legyen. A pornak, gőznek és az egészségre káros gázoknak gyors eltávolítását lehetővé kell tenni. A hulladék, szemét naponként elhordandó. A műhelyeket a rendes munkaórákon kivüli időben kell takarítani, a falak, a padlók és mennyezet tisztántartásáért a munkaadó felelős. A műhelyben megfelelő világosságnak kell lennie, a hideg időszakban a megkivánt foku melegről gondoskodni kell, mig nyáron a helyiségek a túlságos melegtől megvédelmezendők. A műhely levegőjét a tüzhely füstjétől tisztán kell tartani, zárt helyiségben kokszrostélyok nem alkalmazhatók.

A munkaadó kötelessége: a munkások számára tisztálkodási helyiséget nyujtani, mosdóberendezések felszerelésével. Olyan üzemekben, melyek ötvennél több személyt foglalkoztatnak, továbbá olyanokban, melyekben a munkások pornak, füstnek, vagy piszoknak vannak kitéve, fürdőkádakat is be kell állítani.

Minden munkásnak joga van kulccsal elzárható szekrény használatára, melybe ruháit elrakhatja.

A tiznél több munkást foglalkoztató üzemben gondoskodni kell alkalmas, világos, fűtött és asztallal, székekkel ellátott helyiségről, melyben a munkás étkezhet és pihenhet. E helyiség nagyságánál irányadó az, hogy minden munkás számára legalább egy négyzetméternyi hely jusson. Ez a helyiség nem lehet egyben anyagraktár is.

A munkaadó feladata: gondoskodni arról, hogy a munkások számára jó ivóviz álljon rendelkezésre, mig szesznek a munkahelyre való bevitele tiltva van.

Az olyan műhelyekben és üzletekben, amelyben a női személyzet állva dolgozik, gondoskodni kell megfelelő számu székről, abból a célból, hogy azokra, amikor a munka körülményei megengedik, a női munkások leülhessenek.

Ott, ahol a munkás átnedvesedésnek van kitéve, a munkaadó tartozik vizmentes ruházatot és cipőt szolgáltatni. Minden, az üzemben dolgozó 10 munkásra egy klosettnek kell jutnia, melyek tisztán tartandók és rendszeresen fertőtlenítendők. Ezeknek a munkahelyekkel nem szabad érintkezniök, s a nők használatára szántakat a férfiakétól el kell különíteni.

Olaszországban az 1927. évi április 11-iki rendelet szabályozza az ipari és mezőgazdasági munkások egészségügyi védelmének alapelveit.

Szovjet-Oroszországban egész sora van az egészségre káros munkaköröknek, amelyekben a munkások napi munkaideje 3—7 óra, ezenkívül, fizetés élvezete mellett, évenként biztosított szabadságidejük hosszabb, mint a kevésbbé veszélyes munkán dolgozóké és részükre, munkabérükön felül, táplálkozásuk javítása céljából, naponként egy üveg tej és tisztálkodásuk tökéletesítésére külön szappan is juttatandó. Moszkvában állami munkavédelmi intézmény létesült, melynek külön iparegészségügyi osztálya van. Ez az osztály munkafiziológiai, kisérleti biológiai, egészségvédelmi és khémiai laboratóriumokkal rendelkezik. Magyarországon a betegségi és baleseti biztosításról szóló, 1927. évi XXI. törvénycikk rejti magában a haladás lehetőségét az iparegészségügy terén akkor, amidőn az Országos Munkásbiztosító Intézetet feljogosítja arra, hogy a biztosításra kötelezett vállalatokra stb. kötelező egészségvédő és balesetelhárító óvórendszabályokat bocsáthasson ki. Az intézetnek jogában van a vállalatokat ellenőrizni abban a tekintetben, hogy azok a biztosítottak egészségének megvédése és a balesetek, ugyszintén a foglalkozási betegségek elhárítása érdekében szükséges óvó-rendszabályokat megtartják-e. A szabályok be nem tartásának nem csupán az a következménye, hogy a mulasztó munkaadó a mindenkor esedékes biztosítási járulékok 50 százalékáig terjedő pótjárulékot tartozik fizetni, hanem a mulasztás által okozott betegségből származó segélyezési és eljárási költség is megtérítendő általa és kihágásért is megbüntetik. Ezen felül az intézet kérheti az illetékes hatóságnál az óvórendszabályok elrendelését.

Az Északamerikai Egyesült Államokban a National Safety Council 1925. évi clevlandi konferenciáján egyik előadó kimutatta azt, hogy a balesetelhárításban a munkaadó közvetlen érdeke épen úgy érvényesül, mint a munkásé. Igy Ohió államban a munkás halálos balesete után, a hátramaradott családtagok 10 év alatt 6500 dollár kártalanítást élveznek, ha pedig a munkaadó vétkessége bebizonyítást nyert, 50%-kal többet, vagyis a temetési költségekkel (150 dollárral) együtt: 9700 dollárt. Ha a baleset a munkásnak teljes munkaképtelenségét okozta, a kártalanítás 10 évi összege 9700 dollár, a munkaadó vétkessége esetén 50%-kal több, vagyis: 14.625 dollár. Ha azonban a balesetet szenvedett 20 évig él, a kártalanítás összege: 29.250 dollár. Ohióban öt év alatt 62,000.000 dollárt fizettek ki, baleseti kártalanításra.

A balesetek elleni védekezés első sorban mechanikai és pszichologiai módszereken alapul. A mechanikai módszer

sokszor egymagában is eredményes, a legtöbbször azonban csak a pszichologiai módszer közrehatásával.

A praktikus baleset elleni védekezés hazája az Északamerikai Egyesült Államok. Az 1910. évben megalapították a National Safety Councilt, amelynek tevékenysége nyomán különös mértékben leszállott a balesetek száma.

A Safety-first-mozgalom jelszava magyarul körülbelül azt fejezi ki: »Vigyázz magadra!«, vagy: »Első a vigyázat!« A National Safety Council az 1925. évben, Clevlandban tartotta 14. kongresszusát, amelynek tárgyalási anyaga élesen rávilágít a mozgalom eredményes munkásságára.

Havonként harminchat, a baleset elleni védekezésre, óvakodásra felhivó plakát jelent meg és nyolc millió darabnál többet osztottak ki azokból, egy év alatt. Két-havonként a baleset elleni védekezés érdekeit szolgáló röpiratokat adnak ki, amelyek valamennyi iparágat felölelik. A mozgalom külön tanácsadó irodát tart fenn, vándorkiállításokat rendez, a baleset elleni védekezés célját szolgáló filmeket állíttat elő, s bocsát a tagok rendelkezésére. Szerepe van a balesetvédelmi törvények előkészítésénél. Intézményesítette a technikai szakembereknek balesetvédelmi szempontból való továbbképzését. Az iparegészségügy érdekét szolgáló laboratoriumokat létesített.

A mozgalom eredményére mutat a Bethlehem Steel Co. jelentése, mely szerint az utolsó négy évben, a balesetek száma 40 százalékkal csökkent. Az amerikai vasipar egyik munkaágában, melyben a szakma munkásainak fele dolgozik, egy millió munkaórára az 1913. évben 60.3, az 1918. évben 28.8, az 1923. évben 12.7, az 1924. évben már csak 10.2 baleset jutott.[1]

A Carnegie Steel Co. az 1922. év óta biztonsági díjat tüz ki azoknak az üzemeknek jutalmazására, amelyekben a legutolsó öt év átlagában a legkevesebb baleset fordult elő.

Az 1924. évben több amerikai nagyüzem versenyben állapodott meg, olyképpen, hogy a verseny győztese az az üzem lesz, amelyben a balesetek száma legkisebb. Az eredmény az volt, hogy a Newport Rolling Mill Co. üzemében, a verseny első hónapjában csak két baleset fordult elő, holott az előző négy hónap alatt: 53. Az Andrews Steel Co. üzemében a verseny első hónapjában csak egy baleset történt, mig az előző négy hónap alatt: 17.

Az American Steel et Wire Co. ötezer embert fog-

[1] *Stiller:* Unfallverhütung in Amerika. Berlin, 1920.

lalkoztató üzemeiben, mechanikai és pszichológiai módszerek alkalmazásával, a balesetek számát annyira csökkentette, hogy az 1917. évi 334 balesettel szemben az 1924. évben csak 57-tel kellett számolnia.[1]

A Safety first-mozgalom a legtöbb államban gyökeret vert. Angliában nemzeti Safety first-társaság alakult, melyhez rövidesen 200 gyár csatlakozott. Az eredmény itt sem maradt el. A munkafelügyeleti tisztviselők nemzetközi egyesületének 1925. évi, genfi összejövetelén, a Gerald Bellhouse által ismertetett adatok szerint, egyik legnagyobb sheffieldi építőszerkezetgyárban a balesetek száma az 1919. évben még 347 volt, az 1922. évben már csak 80.

A balesetek megelőzését célzó társadalmi mozgalom nagyobb eredményeket ért el, mint a törvényhozások intézkedései és mint a szociálpolitika egyéb területén is látjuk, igen sok államban a társadalom a munkásvédelem fejlesztésében, tökéletesítésében megelőzte a törvényhozásokat. A Safety-first-mozgalom a munkaadót és a munkást egyesíti, a közös érdekek szolgálatában és a mechanikai módszerek kiépítése mellett, elsősorban az üzemi morál megteremtésére és a pszichológiai módszerek alkalmazására törekszik, megismervén, hogy a balesetek igen nagy része nemtörődömségre, vigyázatlanságra, tudatlanságra, fásultságra, az állandó veszély megszokásából származó közömbösségre vezethető vissza.

A mozgalom mindig a felelősségérzetet hangsúlyozza, a munkaadónál és a munkásnál egyaránt. Plakátjain, filmjein, diapozitivjein, a legleleményesebb ötletek felhasználásával, az emberben nemcsak a munkahelyen, de az utcán, otthon, vagy egyéb helyeken is bekövetkezhető veszélyek tudatát folyton ébren tartja annyira, hogy bizonyos helyzetekben mindig a megfelelő illusztráció viziója elevenedik meg, s az ember szinte önkéntelenül alkalmazza a veszély elhárításához szükséges cselekvést.

A Safety-first-mozgalom törekvései egyéb szociálpolitikai törekvésekkel is egybeesnek. Igy az a megállapítás, hogy a baleseteket igen sokszor motiválja az a körülmény, hogy a munkás kellő kipihentség nélkül áll munkába, vagy, hogy az aránytalanul hosszura nyuló munkaidő alatt tulságosan elfárad és nem rendelkezik a kellő szellemi és testi energiával, fegyelmezettséggel, a fenyegető veszélyek öntudatos megitélésére és elhárítására, azt eredményezte, hogy a mozgalom is felvette a küzdelmet a munkaidő tartamának

---

[1] *H. Illies:* Amerikanischer Wettbewerb zur Unfallverhütung. Berlin, 1925.

leszállításáért és a munkás pihenőidejének meghosszabbításáért. A mozgalom programmján szerepel továbbá az a törekvés is, hogy a munkás munkabére a tényleges szükségleteknek feleljen meg és tisztességes megélhetést biztosítson, mert a gondokkal küzdő, s a silány táplálkozástól legyengült szervezetü munkás ugyancsak nélkülözi a munka fegyelmének szellemi és testi feltételeit. A munka siettetett menetének a balesetek számának emelkedésére gyakorolt hatását is figyelembe veszi a mozgalom, amikor az amerikai Gary-művek igazgatója, a gyári tisztviselők előtt tartott beszédében, a racionalizálással kapcsolatban megállapította, hogy »nincs jogunk a munkát úgy siettetni, hogy embereink biztonsága veszélybe kerüljön. Különben pedig a munka akkor leggyorsabb, ha embereink biztonsága a legtökéletesebb«.

Megelőzőleg Brüsselben, az 1890. évben, Henry Adam megalapította a belga-gyárosok szövetségét, melynek célja a munkásnak a balesettől való megvédésére alkalmas gépek és rendszabályok tökéletesítését előmozdítani.

Az egyesület gondoskodik arról, hogy a tagok üzemeibe felügyelő mérnökök és egyéb szakemberek járjanak ki, akik a biztonsági és egészségügyi berendezéseket felülvizsgálják és a tulajdonosnak a javítások, tökéletesítések érdekében tanácsokat adnak és segítenek.

Az egyesület azonkivül propaganda tevékenységet is folytat. Jelenleg 1350 tagja van.

Ilyen egyesületek létesültek már Franciaországban és Olaszországban, melyek hasonló sikerrel végzik a társadalmi tevékenységet, a balesetek megelőzése érdekében.

Ugyancsak a társadalom gondoskodásának köszönhető az a mozgalom, amely abból a tényből kiindulva, hogy a balesetek tekintélyes része elhárítható lenne, ha az érintett munkás kellő mozgékonysággal és testi ügyességgel rendelkeznék, — a sportot is beállította a balesetek elleni küzdelem szolgálatába, s egyben azt is figyelembe veszi, hogy a sport az elhatározó képességet és a lélekjelenlétet erősíti, fejleszti.

Főként az Északamerikai Egyesült Államokban, Angliában és Németországban fejlődött ki ilyenirányu mozgalom.

Német-Ausztria munkafelügyelőinek 1924—25. évi jelentése hangsúlyozottan rámutat arra a biztonsági hátrányra, amely az üzem természetével ismeretlen munkásoknak beállításával kapcsolatos. Ennek a hátránynak kiküszöbölésére, az említett államokban, sok üzem a munkással, mielőtt az a foglalkozást megkezdené, az üzem természetét,

a vele kapcsolatos veszélyeket és a megelőzés módját részletesen megismerteti, mintegy üzemi előtanfolyamot tart.

Dortmundban az egyik nagyüzem, tanoncműhelyében, félévenként külön gyakorló-napot rendez, amelynek célja a tanoncoknak a balesetek megelőzésére való nevelése.

Az alkoholizmus és a balesetek gyakorisága közötti összefüggés kimutatható. Az Északamerikai Egyesült Államok túlnyomó részében, Hollandiában, Romániában, Svédországban baleseti kártalanítást nem élvezhet az, akinek balesete iszákosságra vezethető vissza.

Az angol biztosító társaságok tiz százalékkal alacsonyabb díjakat szednek az olyan biztosítottaktól, akik az alkoholtól tartózkodnak. A balesetek megelőzésére irányuló társadalmi propaganda az alkohol elleni küzdelemre is kiterjed.

Az állami törvényhozásoknak, a balesetek elleni küzdelemben, fel kell használniok a társadalmi munka eredményeinek tanulságait. Nem csupán a mechanikai, hanem a pszichológiai módszerre is ki kell terjednie figyelmüknek.

Magyarországon az 1893. évi XXVIII. törvénycikk szabályozza az ipari és gyári alkalmazottak baleset elleni védelmét és meghatározza a védelmi rendszabályokat, alkalmazkodva az üzem természetéhez és az ezzel összefüggő követelményekhez. A védelem szervezését és a rendelkezések betartásának ellenőrzését az iparhatóságok, illetve iparfelügyelők végzik. Fontos intézkedése a törvénynek, hogy nem csupán a munkaadókra nézve tartalmaz kötelezettségeket, hanem az alkalmazottakra is, akik »kötelesek a munkaadók által, a vállalat üzeme körül az élet, testi épség és egészség biztosítása érdekében tett intézkedésekhez alkalmazkodni, a mérvadó rendszabályokat megtartani és teljesíteni«.

A baleset elleni küzdelemben fontos szerepe van a szakszervezeteknek és az üzemi tanácsoknak is, ez utóbbiak közreműködésének jelentőségére rámutatnak a német munkafelügyelők jelentései is.

A munkás kulturális fokának, nivójának emelkedése különösen kedvezően befolyásolja a balesetek számának csökkenését, és amikor a népkultura fejlődését mozdítjuk elő, a munkás egészsége és testi épsége védelmében is cselekszünk.

A gyermekek, fiatalkoruak és női munkások védelme.

Vannak a dolgozóknak olyan csoportjai, melyek különös szociálpolitikai védelemre szorultak. Elsősorban népegészségügyi, népesedéspolitikai szempontok azok, amelyek ezt a különös védelmet szükségessé teszik, e szempontokon kivül azonban további vonatkozásokban erkölcsi, közgazdasági és általános szociális érdekek kivánják meg e kérdés szabályozását. A dolgozók különös védelmet igénylő, különös védelemre szoruló csoportjai: a gyermekek, a fiatalkoruak és a nők.

A kapitalizmus, már az a kapitalizmus, mely minden egyéb érdeket félretéve, csak a maga rideg anyagi érdekeit tartja szem előtt, különös előszeretettel veszi igénybe a gyermekek, fiatalkoruak és nők munkáját, mert egyrészt ezek a legolcsóbb munkaerők, másrészt, mert ezeket, rászorultságuknál fogva, jobban ki lehet használni. Más helyen megemlékezünk azokról a borzalmakról, melyeket az angol kormány által kiadott kékkönyvek az angol bányákban és a különböző iparágakban dolgozó apró gyermekek dolgoztatásával kapcsolatban ismertetnek. Természetesen a törvényhozások sokáig nem akartak tudni a munkások e különös védelemre szoruló csoportjainak érdekében szükségesnek látszó intézkedések megtételéről, mert ebben a termelés megdrágulását és a termelés versenyképességének csökkentését látták.

Már Legrand Dániel követelte azt, hogy fiuk 10, leányok 12 éven alól ne legyenek munkára alkalmazhatók és a gyermekek munkaideje kisebb legyen a felnőtt munkásokénál.

A Vilmos császár által Berlinbe, az 1890. évben összehivott konferencia a munkára bocsátható gyermekek minimális életkorát a betöltött 12-ik életévben, déli országokban pedig a betöltött 10. évben javasolta megállapítani annak kimondása mellett, hogy gyermekek az egészségre ártalmas üzemekben, továbbá éjszakai munkán nem foglalkoztathatók. A nők részére is tilalmazandónak javasolta a konferencia az éjszakai munkát és gyermekágy esetén a lebetegedést követő négy héten belüli munkát. Az 1897. évben, Zürichben megtartott konferencia a gyermekeket 15 éves életkoron alól minden keresetszerü tevékenységtől eltiltani kivánta. A női munkásra vonatkozólag, lebetegedés esetén, nyolc heti munkatilalmat javasolt, melyből leg-

alább hat hétnek a lebetegedés utáni időre kell esnie. Nagyon fontos a törvényes munkásvédelem nemzetközi egyesületének kezdeményezése és előkészítő munkálatai alapján létrejött 1906. évi berni egyezmény, melyet a legtöbb állam törvényhozása becikkelyezett, mely szerint a gyáriparban és bányászatban nők este 10 órán túli és reggel öt órán inneni időpontban nem dolgoztathatók és amennyiben a női munkások este 10 óráig dolgoznának, másnap reggeli munkájuk kilenc óra előtt nem kezdődhetik, vagy amennyiben munkájukat reggel öt órakor kezdenék, azt az előző napon legalább este hat órakor be kell fejezniök. E rendelkezéseknek az a céljuk, hogy legalább napi 11 órás megszakítatlan pihenőidő biztosíttassék a női munkások számára.

A békeszerződéssel létesített nemzetközi munkaügyi szervezet által az 1919. évben, Washingtonba összehivott nemzetközi munkaügyi konferencia egyezménytervezete az ipari munkára bocsátható gyermekek minimális életkorát a betöltött 14-ik életévben állapítja meg. Hogy az életkor betartása jobban ellenőrizhető legyen, minden ipari üzem köteles a 16 éven alóli munkásokról külön nyilvántartást vezetni, melybe e munkások pontos születési adatai bejegyzendők. Japánnal az egyezménytervezet kivételt tesz és itt az ipari munkára bocsatható gyermekek minimális életkorát a betöltött 12-ik életévhez köti, avval a feltétellel, hogy ezeknek a gyermekeknek az elemi iskolát megelőzőleg el kell végezniök. Indiával szemben ugyancsak kivételt engedélyez a tervezet, de nem engedi meg itt sem a 12 éven alóli gyermekek dolgoztatását a motorikus erővel dolgozó és legalább 10 munkást foglalkoztató üzemekben, a bányamunkán, a vasuti személy- és áruszállításnál, a postai üzemekben.

A washingtoni konferencia külön egyezménytervezetet szentel a nőknek lebetegedése előtt és után való foglalkoztatásának szabályozására, melynek értelmében nőket a lebetegedést követő hat héten belül ipari munkán foglalkoztatni nem szabad. Jogában áll a nőnek a munkát elhagyni, ha orvosi bizonyitványt tud felmutatni annak igazolásáról, hogy lebetegedése hat héten belül várható. A nőknek mindakét esetben olyan összegü segély biztositandó, melyből maguk és újszülöttjük teljes megélhetése biztosítottnak tekinthető. Ez a segély vagy állami, vagy községi terhet kell hogy képezzen, vagy a szociális biztosítás révén kell azt a nő rendelkezésére bocsátani. A nő részére, amennyiben a lebetegedést követő hat hét után munkába áll, naponként a munkaidő alatt kétszer fél órát

kell engedélyezni arra, hogy gyermekét megszoptathassa. Amennyiben a nő terhesség, vagy a szülés utókövetkezményei folytán a munkától hat hétnél tovább kénytelen elmaradni s az elmaradás szükségességét orvosi bizonyítvánnyal igazolja, ez nem szolgáltathat a munkaadó számára jogot a nő elbocsátására.

A nők éjszakai munkájáról külön egyezménytervezet intézkedik, melynek értelmében nőket éjszaka ipari üzemekben alkalmazni nem szabad. Éjszaka alatt az egyezménytervezet az esti 10 és reggeli öt óra közötti időt tekinti. Kivételt alkot eme szabály alól az az eset, ha valamelyik üzemben, vis maior folytán, előre nem látott és nem szabályszerüen ismétlődő esemény következtében, a munkát abba kellett hagyni, vagy ha a munkához használt anyag oly gyorsan romlik, hogy a nagyobb károsodás eliminálása végett, az éjszakai munka elkerülhetetlen.

Ismét külön javaslat készült a nőknek és gyermekeknek ólommérgezés elleni védelme érdekében. A javaslat azt ajánlja a nemzetközi munkaügyi szervezet kötelékébe tartozó államoknak, hogy figyelemmel a veszélyekre, melyek az anyákat és a gyermekek testi fejlődését fenyegetik, a nőknek és a 18 éven alóli munkásoknak alkalmaztatását tiltsák meg az olyan üzemekben, melyek az ólom feldolgozásával foglalkoznak.

Egyezménytervezet készült a 18 éven alóli fiatalkoruak éjszakai munkájának tilalmazásáról. A 16 éven felüli fiatalkoruak foglalkoztatását kivételes esetekben megengedi az egyezménytervezet, nevezetesen, ha az üzem természete olyan, hogy éjjel-nappali munkát követel meg, továbbá, ha váratlan esemény, fontos érdekekből, ezt szükségessé teszi. Ezidőszerint már a legtöbb ipari állam törvényhozása a washingtoni egyezménytervezetek és az ismertetett javaslat álláspontjára helyezkedett.

Az angol gyári törvény értelmében, a 18 éven alóli fiatalkoruak és a nők munkaideje a textiliparban heti 55 óránál, egyéb iparban 60 óránál több nem lehet.

Az új angol gyári törvénytervezet a gyermekek gyári munkáját tilalmazza, a fiatalkoruak és nők napi munkaidejét legfeljebb 9, heti munkaidejét legfeljebb 48 órában engedélyezi, s munkájuk reggeli hat óránál előbb nem kezdődhet, esteli nyolc óránál tovább nem tarthat.

Az Északamerikai Egyesült Államokban az egyes államok erre vonatkozó rendelkezései eltérnek egymástól. Igy például Ohió állam általában a betöltött 16 életévben állapítja meg a munkára bocsátható gyermekek minimális életkorát s számukra a napi maximális munkaidő

napi nyolc, illetve heti 48 órából állhat. Megengedi a törvény, hogy külön engedéllyel, a 14—16 életév közötti gyermekek is dolgozhassanak, ekkor azonban a napi munkaidő és az iskolában eltöltött idő együttesen nem lehet több napi kilenc óránál. Az ilyen engedélyt csak indokolt esetben adják meg, különösen akkor, ha kényszerítő szegénységgel állanak szemben. Az Unió többi államainak legtöbbje a betöltött 14 életév és a napi nyolc órai munkaidő elvi alapjára helyezkedik. Az éjszakai munka általában tilalom alatt áll. Éjszakai munkaként Alabama és Arkansas állam az esti 7 és reggel 6, Arizona az este 7 és reggel 7, Kalifornia az este 10 és reggel 5 óra közötti időt tekinti. New-Yorkban éjszakai munkaként az este 5 és reggel 8 óra között teljesített munka minősül.

A dán 1925. évi törvény az ipari munkán alkalmazható gyermekek minimális életkorát a betöltött 14 életévhez és az iskolalátogatási kötelezettség teljesítettségéhez köti. Az éjszakai munka, este 8 órától reggel 6 óráig tiltva van. A péküzemekben a tilalmi idő este 8 órától reggel 4 óráig tart. Fiatalkoru lányok vendéglői üzemekben este 8 és reggel 6 óra között, 16 éven alóli finembeliek este 10 és reggel 6 óra közötti időben, 16—18 évesek pedig éjjel 12 és reggel 6 óra között nem foglalkoztathatók. A fiatalkoru munkások munkaóráinak száma nem lehet több, mint a hasonló üzemekben dolgozó felnőtt munkásoké, de ekkor is napi 10 órát meg nem haladhat.

A japán 1923. évi törvény ugyancsak a betöltött 14 életévhez köti a gyermekeknek az iparban való foglalkoztathatóságát, de ha a 12 évet betöltött gyermek elvégezte a népiskolát, alkalmaztatásának nincsen akadálya.

A lengyel 1924 julius 2-iki törvény tiltja a nőknek bányaüzemekben való foglalkoztatását és megszakítás nélküli, minimálisan 11 óra terjedelmü éjszakai pihenést biztosít számukra. Az öt női munkásnál többet foglalkoztató munkaadó ezek számára külön illemhelyről, öltöző helyiségről és mosdószobáról tartozik gondoskodni. Száz nőnél többet foglalkoztató üzemek fürdőberendezést is kötelesek létesíteni.

A szoptató anya jogosult a munkaidő alatt kétszer fél órát igénybe venni, amely munkában töltött időnek számítandó.

Az a terhes asszony, aki orvosi bizonyítványt mutat fel arról, hogy lebetegedése legfeljebb hat héten belül bekövetkezik, jogosult a munkát abba hagyni anélkül, hogy a munkaadó emiatt alkalmazását felmondhatná. Nőket, le-

betegedésüktől számított hat héten belül, foglalkoztatni nem szabad.

Magyarországon az 1884. évi ipartörvény szabályozta a gyermekmunka kérdését. Ez az ipartörvény a gyári munkára bocsátható gyermekek minimális korhatárát a betöltött 12-ik életévben állapítja meg, azonban az iparhatóságnak jogában áll engedélyt adni arra, hogy a 10. életévét betöltött gyermek is alkalmazható legyen. A gyermekek munkaidejét az ipartörvény 14 éven alóli tanoncoknál napi 10, 14 éven alóli gyári munkásoknál napi 8 órában állapítja meg, a 14. és 16. életév között lévő gyári munkások napi maximális munkaideje 10 óra. Az ipartörvény megengedi, hogy gyermekek és fiatalkoruak munkaidejük felét éjszakai munkán dolgozhassák le, vagyis a 14 éven alól lévő tanonc naponként 5, ezen felüli tanonc naponként 6 órát, a 14 éven alóli gyárimunkás naponta 4, a 14—16 életév között lévő gyári munkás naponta 5 órát foglalkoztatható éjszaka.

A nők védelme tárgyában az 1884. évi magyar ipartörvény azt a rendelkezést tartalmazza, hogy gyermekszülés esetén, a lebetegedéstől számított négy héten belül jogukban áll a munkától távol maradni anélkül, hogy emiatt munkaszerződésük felbontható lenne.

A gyermekek, fiatalkoruak és nők védelme terén különös haladást jelent az 1928. évi V. törvénycikk, mely szerint, ha a nő hatósági orvosi bizonyítvánnyal igazolja, hogy a szülés előreláthatóan hat héten belül bekövetkezik, kérelmére, őt a munka alól fel kell menteni. Nem szabad a nőt a szülést követő hat hét alatt foglalkoztatni, ha pedig az hatósági orvosi bizonyítvánnyal igazolja, hogy a terhesség, vagy a szülés miatt oly beteg, hogy munkába nem állhat, szolgálati viszonyból folyó kötelességei teljesítését a hat hetet követő további négy héten át megtagadhatja.

A szülést megelőző és követő hat hét alatt a szolgálati viszony felmondása hatálytalan, ha a munkaadónak a terhességről a felmondáskor tudomása van, vagy ha a nő erről őt a felmondás közlésétől számított 8 napon belül értesíti. Amennyiben a nőt a szülést követő hat hét letelte utáni négy hét alatt a munkától való távolmaradás megilleti, a felmondás erre az időre is hatálytalan.

Nőket, gyermekeket, fiatalkoruakat éjszakai munkán, este 10 órától reggel 5 óráig, foglalkoztatni nem szabad és számukra legalább 11 egymásra következő órából álló pihenőidőt kell biztosítani. Az évszakok által befolyásolt üzemekben és rendkivüli körülmények között, a hatóság megengedheti, hogy a 18 éven felüli nőmunkások 11 órás

éjjeli szünete egy-egy évben, legfeljebb 60 napon át, 10 órára szállíttassék le.

A miniszter megengedheti azt, hogy a 18 éven felüli nők azokban az üzemekben, melyek gyors romlásnak alávetett nyersanyagokat, vagy félgyártmányokat dolgoznak fel, éjszakai munkán is foglalkoztathatók legyenek, de ezekben az üzemekben a nők heti munkaideje 60 óránál, az éjjeli munkaidő egy-egy napon 10 óránál több nem lehet.

Nőket idegen férfiakkal közös álótermekben elhelyezni nem szabad. A miniszternek jogában áll, hogy a nő, gyermek és fiatalkoru foglalkoztathatásának feltételeként, az alkalmazottak egészségének, testi épségének és erkölcsének megóvása céljából, az üzem berendezésére, a munka végzésére, bizonyos anyagok felhasználásának mellőzésére, kötelezően rendelkezzék.

Férfinemhez tartozó fiatalkorúak, megszakítást nem türő üzemekben, éjszakai munkán is foglalkoztathatók.

Gyermekeket, kik életük 14-ik évét még be nem töltötték, ipari munkán foglalkoztatni nem szabad, átmenetileg azonban, a mindennapi elemi iskolai oktatásnak a betöltött 14-ik életévig való kiterjesztéséig, 12-ik életévüket betöltött gyermekek alkalmazhatók.

Nőt, gyermeket, fiatalkorut az iparban alkalmazni csak akkor szabad, ha hatósági orvosi bizonyítványt mutatnak fel arról, hogy a kötelességévé tett munka elvégzésére alkalmas.

A munkaadó tartozik az általa foglalkoztatott nőkről, gyermekekről és fiatalkoruakról, azok nevét, születési helyét és idejét feltüntető jegyzéket vezetni.

16 és 18 év közötti fiatalkoruakat, valamint 18 éven felüli nőket az üzemtulajdonos egyszerü bejelentés alapján, éjjel is foglalkoztathat, ha ez fenyegető baleset, vagy elemi kár elhárítása, vagy bekövetkezett üzemzavar vagy elemi kár jóvátétele érdekében mulhatatlanul szükséges.

Mint látjuk, a magyar törvény a washingtoni egyezménytervezetek alapján készült.

A német 1927. évi julius 16-iki törvény feljogosítja a betegségi biztosítási hatály alá tartozó nőket a munkától való távolmaradásra, hogyha előreláthatólag hat héten belül bekövetkezendő szülésüket orvosi bizonyítvánnyal valószinüsítik. Szülőnők, a lebetegedéstől számított hat hét tartama alatt, nem foglalkoztathatók. További hat hétig távolmaradhatnak a munkától, ha orvosi bizonyítványt tudnak felmutatni arról, hogy a gyermekszülésből eredőleg oly betegségük van, mely a távolmaradást indokolja.

A munkaadó a munkától való távolmaradás ideje alatt a munkabér fizetésére csak akkor van kötelezve, ha erre a munkaszerződésben kötelezettséget vállalt, de erre nincs is szükség, mert az anya létfenntartása a szociális biztosítás teljesítményével megalapozottnak tekinthető.

A törvény a szoptatóanya számára, a lebetegedéstől számított hat hónap alatt, jogot ad arra, hogy naponta kétszer, fél-fél órára, vagy egyszer egy órára, a munkát, szoptatás teljesítése céljából, félbehagyja anélkül, hogy munkabérében ezáltal megrövidülne.

A munkaadó nem mondhat fel a női alkalmazottnak a lebetegedést megelőző és követő hat hét alatt, további hat heti tilalom áll fenn a felmondásra, ha a női alkalmazottat a szülésből eredő betegség akadályozza a munkában. Ennek a felmondási tilalomnak jelentősége azonban igen kétséges, amennyiben az a munkaadó, aki a terhesség miatt kiván felmondani, ezt meg fogja tenni a lebetegedést megelőző hat hét előtti időben.

Akkor, amidőn a szociálpolitika a gyermekek, fiatalkoruak és nők munkáját külön speciális védelem alá helyezi, mint már említettük, ezt elsősorban népegészségügyi és népesedéspolitikai szempontokból teszi, de természetszerüleg fontos erkölcsi, kulturális, gazdasági és szociális követelmények is közrejátszanak. A gyermekek és fiatalkoruak még fejlődésben levő szervezete kiméletre szorul, nem csupán az emberiesség szempontjából, hanem azért is, mert, kellő védelem nélkül, a túlfoglalkoztatott gyermekek és fiatalkoruak fejlődése akadályozva van és a test elcsenevészesedésével kell számolnunk. Ez az elcsenevészesedés nem csupán korlátolt munkaképességet, korai rokkantságot és korai halált jelent, hanem az utódokra is kihat és így végnélküli veszéllyel járhat a közgazdaságra, amennyiben a korlátolt munkaképesség, a korai megrokkanás és korai halál a termeléstől vonja el a munkaerőt s viszont a megrokkantak eltartása súlyos teherrel nehezedik rá.

Tehát a gyermekek és fiatalkoruak munkájának különösebb védelménél a főfigyelmet arra kell fordítanunk és az a célunk, hogy megállapítsuk azt a korhatárt, melyen alól a gyenge szervezet rendszeres munkafoglalkoztatást nem bir el, továbbá azt a korhatárt, amelyen alól, bár a rendszeres foglalkoztatás megengedhető, de csak olyképpen, hogy a foglalkoztatás természetét és tartamát a fejlődő szervezet természeti követelményeihez alkalmazzuk.

Egészségre káros üzemekben a gyermekek és fiatalkoruak alkalmazása eltiltandó. Ugyancsak eltiltandók ezek

olyan munkáktól, melyek a testi épség veszélyeztetésével járnak, különösen azért, mert a védekezés teljes képességével még nem birnak és nem rendelkeznek a veszély ellen biztonságot nyujtó megfontoltsággal és figyelemmel.

A természeti, egészségügyi és biztonsági követelményeken kivül, igen fontos a kulturális követelmények szemmel tartása, ugyanis a korán munkába kerülő gyermekek korán elvonatnak az iskolától és így még a szükséges elemi ismereteket sem tudják megszerezni. Tehát kulturális szempontból munkára bocsátás korhatáránál figyelembe kell venni azt az időt is, amely szükséges ahhoz, hogy a gyermek az elemi alapismereteket megszerezze, munkaidejének megállapításánál pedig gondolni kell arra a követelményre, amely a gyakorlati képzés mellett, az elméleti szakképzés megszerzése irányában fennáll.

Fontos a gyermekek és fiatalkoruak különösebb védelmének érdekében az, hogy a serdülő lelket a káros erkölcsi behatásoktól megóvjuk. Vannak olyan munkakörök, melyektől azok teljesen távoltartandók, éppen ebből a szempontból.

A gyermekmunkások védelmét szolgáló fenti rendszabályok azonban jobbára negativumok. A gyermeknek korai munkába adása kényszer következménye. Nagyon kevés szülő engedné, idő előtt, robotba gyermekét, ha nem szorítaná a nyomor, az elégtelen kereset, vagy a családfenntartó hiánya. Tehát ha a védelem tökéletesítését akarjuk elérni, megfelelő intézkedésekkel oda kell hatnunk, hogy elejét vegyük ennek a kényszerüségnek.

Még ma is szólnak hangok a nőnek a munkától való távoltartása érdekében. Vannak, akik evvel a női munka konkurrenciájától akarnak megszabadulni, mások a nőnek a gyárban való foglalkoztatásától házi kötelességeinek elhanyagolását féltik és megállapítják, hogy a női munkából a családra aligha hárul nyereség, mert a háztól való távolléte alatt előálló kiadási különbségek magasabbak kereseténél.[1] Van olyan vélemény is, mely szerint a nőt csak félnapon át szabad foglalkoztatni, mert így családanyai kötelességének mégis csak megfelelhet.

Oscar Haegi szerint a házassági kötelékben nem álló nő számára önállóságot jelent a gyári munka, mert keresetéből magát eltarthatja és nem szorul másokra. Gertrud Woker szerint az ilyen nő nem kényszerül szükségházasságot kötni és így még a fajfejlődés hasznára is szolgál a nő biztos kenyérkereseti lehetősége.

---

[1] *Otto Rose:* Über Fabrikarbeit verheirateter Frauen. Bern, 1923.

Érdekes megemlíteni, hogy az 1872. évi erfurti szakszervezeti kongresszus tiltakozott a nőknek a gyárakban való foglalkoztatása ellen.

Az tény, hogy a nőnek, aki egyben anya is, a családi otthontól távol, egész napon át munkán való foglalatoskodása a családra nem előnyös. Az otthon rendbentartására, a család, főként a gyermekek megfelelő gondozására, élelmezésére nem fordíthat kellő gondot s a gyermekek nevelése különösen szenved miatta. A gyermekek kriminalitásának emelkedése és az anyának munkára való kényszerülése között szerves összefüggés áll fenn.

Mindenesetre, a nő azért hagyja el a családi otthont, mert keresetére szüksége van a családnak. Férje munkabérének elégtelensége, a férj, vagy atya munkanélkülisége, megrokkanása, elaggása, halála kényszeríti legtöbbször a nőt munkába. A szociális biztosítás minden ágának kiépítése a feleségek tekintélyes részét visszavezetné a családi tűzhelyhez és gyermekéhez.

Magam tapasztaltam, a legutóbbi nagy munkanélküliség idején, hogy egyes munkaadók elbocsátották, a testi erőt és szakképzettséget nem igénylő munkakörökben, a férfi munkásokat, hogy helyükbe, alacsonyabb bérért női munkásokat alkalmazzanak. A munkanélküliségi biztosítás intézményének működése esetén, a munkanélküli és családja részére a biztosítás teljesítménye legalább a minimális létfenntartást nyujtotta volna, így azonban a feleség volt kénytelen, a munkaadótól megszabott éhbérért, munkába állani és bekövetkezett az a helyzet, hogy míg a feleség munkába járt, a férj főzött és dajkálta a gyermeket.

A nőnek különösebb védelmét, a munka keretében, az indokolja, hogy természeténél fogva gyengébb, törékenyebb, mint a férfi, teherbirása kisebb és szervezete jobban reagál a káros behatásokra, jobban megérzi ezeket, mint a férfié és mint Erismannak kisérletei bebizonyították, egyes ipari betegségekre különösen disponálva van, elsősorban azokra, melyek mérges anyagokkal való munkából származnak. Bányamunkát végző nőkön előbb utóbb medenceszükülés mutatkozik. De a dolgozó nő fokozottabb védelmét nem csak, természeténél fogva, gyengébb szervezete teszi szükségessé, hanem az anyaságra való elrendeltetése is. Munkától elgyötört beteg nőnek gyermekei is gyengék, betegségekre hajlamosak lesznek, ellenálló képességük kisebb. Különösen áll ez a terhesség alatt dolgozó anyára, továbbá arra, aki a szülés következményeinek kiheverése előtt áll munkába. Ugyancsak a jövő nemzedék érdekét hivatott szolgálni az az intézkedés, amely

az anyává lett dolgozó nő számára újszülöttjének gondozására lehetőséget biztosít.

A női munka fokozottabb védelménél tehát elsősorban arra kell igyekezni, hogy csak olyan munkaágakban és munkakörökben legyen a nő foglalkoztatható, melyekből gyengébb szervezetére káros behatások nem származnak, valamint hogy a munkaidő akként állapíttassék meg, hogy az a női szervezet teherbirásával arányban álljon s ugyanez vonatkozik a pihenési idő tartamának megszabására.

Régi követelés az, hogy egyenlő értékü munkáért a nő a férfival egyenlő összegü díjazást kapjon. Ez nem csupán azért szükséges, mert a kapitalizmus az olcsóbb női munkát kihasználta és kihasználja a férfimunkással szemben, hanem speciálisan a női munka védelmében azért is, mert a testi erő fenntartásához elegendő táplálkozás és egyéb szükségletek biztosításának lehetősége csak akkor áll fenn, ha a nő végzett munkájának megfelelő ellenértékét megkapja. A nőnek anyaság idején leendő különösebb védelmével kapcsolatos követelményeket a washingtoni konferencia ismertetett egyezménytervezete tartalmazza, mindenesetre arra kell ezen a téren törekednünk, hogy a terhesség előtt és után megszabott munkatilalmi idő határa minél messzebb kitolassék.

A terhesség alatti és szülés utáni időben a nő és újszülött gyermeke letfenntartásának biztosítása tekintetében a modern szocialpolitikai törvényhozások többnyire megegyeznek abban, hogy ezt a kérdést a betegség esetére szóló biztosítás keretében kell megoldani és örvendetes, hogy a betegség esetére szóló biztosítás teljesítményei a terhes és a gyermeket megszült anyával szemben egyre bővülnek és szaporodnak és a terhességi, gyermekágyi segélyeken kívül, már a szoptatási segély intézménye is teret hódít.

Meg kell említenünk azt a törekvést, amely a női munkás speciális védelmét kiküszöbölni kívánja s amely éppen a progressziv nők részéről talál szószólókra.

A női szavazati jog megvalósítására alakult világszövetség 1926. évi párisi nemzetközi kongresszusán határozatta emelték azt a felfogást, hogy a férfi és a nő egyenlő jogának elve ellene szól a dolgozó nők különleges védelemben való részesítésének és minden olyan korlátozás, amelynek munkásvédelmi rendeltetése van, csak a munka természetén alapulhat és nem a nemek különbözőségén s a nőknek a velük szemben, nemük alapján, alkalmazott speciális védelemért a munkaadóktól háttérbeszorítást és

bérrövidülést kell elszenvedniök. Hasonló értelemben nyilatkozott meg a munkásnők nemzetközi szakszervezeti konferenciája, melyet az 1927. évben ugyancsak Párisban tartottak meg. »Az éhség sokkal súlyosabb következményt jelent a kereseti tevékenységre utalt ember élete és egészsége számára, mint az egyéb, a kereseti tevékenységgel kapcsolatos többi veszélyek, amelyek leküzdésére az általános munkásvédelem megvalósításáért kell küzdeni. De ennek a munkásvédelemnek férfival és nővel szemben azonos intézkedéseket kell alkalmaznia.«

Columbia állam legfőbb törvényszékének 1923. évi ítélete érvénytelenné nyilvánította a női munkások minimális munkabérére vonatkozó törvényt azon az alapon, hogy »Columbiában a nők és férfiak egyenlő jogosultságokkal rendelkeznek és ezért meg nem engedhető az, hogy a nők külön védelemben részesüljenek. A nőknek, éppen úgy, mint a férfiaknak, módjukban áll munkaszerződésben biztosítani a munkájukért megillető ellenszolgáltatást«.

IV.

A munkaviszonnyal kapcsolatos egyéb kérdések.

A kollektiv szerződések.

Addig, mig a nagyüzemek fejlődése nem történt meg, a munkafeltételek megállapítását a munkaadó és munkás egymással való közvetlen tárgyalása hozta létre és a munkásnak a munkafeltételek részleteinek kialakításában aktiv szerep jutott, a munkás egyénként állott a munkaadóval szemben és éppen ezért a munkaszerződésben az egyéni szempontok domináltak. Igy például valamelyik kiváló, nélkülözhetetlen szakmunkás jóval kedvezőbb munkafeltételeket tudott a maga számára biztositani, mint a gyengébb, átlagos képességü szakmunkás.

A nagyüzemek kifejlődése ezt a helyzetet megváltoztatta és hosszú időre megszünt a munkafeltételek kétoldalu megállapítása. A nagyüzemben a munkát vállalni óhajtó egyszerüen alávetette magát a munkaadó által egyoldaluan megállapított általános munkafeltételeknek, amelyek a fennálló munkásvédelmi törvényhozás fejlettségi foka szerint voltak kedvezőbbek, vagy kedvezőtlenebbek. A munkaadók előtt, a munkafeltételek megállapításakor, természetesen mindig a maguk érdeke állott és a dolgozók kivánságai nem érvényesülhettek. A munkaadók visszaélései miatt túlfeszített ellentét állandó kirobbanásokkal zavarta a gazdasági életet s a munkaviszályok száma különös mértékben megszaporodott s nem csupán az érdekeltek szenvedték kárát, hanem az egész gazdasági élet és evvel együtt a társadalom is.

A kapitalizmus uralmi jegyében működő törvényhozások e munkaviszályoknak nem a szociális gondolat érvényrejuttatásával igyekeztek gátat vetni, hanem inkább hatalmi eszközök alkalmazásával s közben a közérdek és az emberiesség szempontjai semmibe vesztek.

A szakszervezeti mozgalom akkor, amidőn a dolgozók érdekeinek érvényesítését szolgáló szociálpolitikai törvényekért való küzdelmében látta, hogy a szociális törvény-

hozás fejlődése csak igen lassu menetü és csak lépésről-lépésre sikerül, heves harcok után, egy-egy szükséges intézkedést kicsikarni, igen helyesen, arra a meggyőződésre jutott, hogy addig, mig az állami törvényhozást nem mindig az egész nemzet, hanem elsősorban a tőke reprezentánsainak érdekei irányítják, — annak hiányait társadalmi törvényhozásnak kell helyettesíteni és éppen ezért, mindenképpen arra törekedett, hogy ennek a társadalmi törvényhozásnak lehetőségeit megteremtse.

A társadalmi törvényhozás megvalósításához háromféleképpen lehetett eljutni: a tőke reprezentánsai emberi, társadalmi kötelességérzetének felébresztésével, a társadalmi törvényhozás célszerüségének, hasznosságának bebizonyításával, továbbá annak hatalmi erővel való kiharcolásával. Az első ut reménytelennek mutatkozott, sokkal inkább kecsegtetett kilátással annak bebizonyítása, hogy a társadalmi törvényhozás igen alkalmas eszköz az egyre gyakrabban megismétlődő munkaviszályok eliminálására, de mégis legtöbb eredménnyel járt a dolgozók szervezett erejének érvényesítése, nem csupán a társadalmi törvényhozás megvalósulása, hanem terjedelmének kiszélesítése s a dolgozók és a társadalom érdekét szolgálni kivánó intézkedéseknek a szociálpolitikai cél elérésére való alkalmassátétele tekintetében.

A társadalmi törvényhozás az érdekelteknek társadalmi uton való közös megegyezése révén létrejött kollektiv munkaszerződések tartalmában nyilvánul meg, amely az érdekeltek számára mintegy a munka törvénykönyvét alkotja. Ezek a kollektiv szerződések az első időben főként a munkabérre vonatkozó megállapodásokat tartalmazták és csak az idő folyamán fejlődött ki mai nagyvonaluságuk, a munkaviszony minden apró részletére kiterjedően. Azoknak a problémáknak tekintélyes része, amelyeket az állami törvényhozás nem tudott, vagy nem mert megoldani, megoldódott a kollektiv szerződésekben megnyilvánuló társadalmi törvényhozás révén, sőt igen sok olyan szociálpolitikai kérdésben, amelyben az állami törvényhozás már intézkedett, a maga intézkedéseivel annál tökéletesebb, teljesebb eredményeket tudott elérni.

A kollektiv szerződések jelentősége a szociálpolitikában nem csak a mondottaknál fogva nagy, hanem azért is, mert igen alkalmasak arra, hogy a különböző szociálpolitikai kérdések szabályozására vonatkozó intézkedéseik eredményéből, vagy eredménytelenségeiből az állami törvényhozás következtethessen, a tanulságokat levonhassa és így mintegy garanciái lehessenek az e tanul-

ságok figyelembevételével megalkotott törvények helyes irányzatának.

A kollektiv szerződések jelentősége csak akkor kezd kidomborodni, amidőn az állami törvényhozások azoknak nem csupán jogi érvényesíthetését biztosítják, hanem még ennél is tovább mennek és azok hatályát, bizonyos terjedelemben, a szerződést megkötő szervezetek tagsági keretén kivül álló érdekeltekre is kiterjesztik, általános kötelező erővel felruházottan.

A kollektiv szerződések ügyét a német birodalmi népmegbizottak tanácsának 1918 december hó 23-án kiadott rendelete vitte különösen előre, utána Német-Ausztriában az 1919. évi december hó 18-iki törvény. Nem ilyen nagyterjedelmü, de igen fontos a francia 1919 március 25 és 1920 március 12-iki törvény, s az intézményt legtovább fejlesztette az olasz 1926. évi törvény és az 1927. évi Carta del Lavoro.

Az említett 1918. évi német birodalmi rendelet részleteiben nem szabályozza a kollektiv szerződések ügyét, hanem csupán e kérdésre vonatkozó egyes intézkedéseket tartalmaz, melyek közül legfontosabb az, amely szerint a szabályszerüen megkötött szerződések, amelyek a szerződés érvényességi területén, a szerződést kötő szervezethez tartozók szakmakörében a munkaviszonyok alakulására túlnyomó jelentőséggel birnak, általános érvényességüvé nyilvánithatók, ugyanazon területen, ugyanabban a szakmakörben, olyanok irányában is, akik a szerződést megkötő szervezetek kötelékében nem állanak.

A kollektiv szerződések csak akkor ruházhatók fel általános érvénnyel, ha azok irásba vannak foglalva s azok kifejezetten munkaadó és munkásszervezetek között, a munkaviszonyok szabályozására jönnek létre. A kollektiv szerződéseknek általános érvényüvé való nyilvánítására a birodalmi munkaügyi miniszter illetékes.

A kollektiv szerződések ügyének részletes rendezése érdekében kivánalmak merültek fel s a német birodalmi munkaügyi miniszterium, az 1921. évben, el is készítette törvénytervezetét, amely azonban nem került máig tető alá. Ez a törvénytervezet kollektiv szerződésnek nyilvánítja a munkaadók, vagy szerződésképes szervezeteik és a munkavállalók szerződésképes szervezetei között, a munkaviszonyok szabályozása céljából létrejött, irásos megállapodásokat Azok a munkaadó és munkásszervezetek szerződésképesek, amelyeknek alapszabályai a kollektiv szerződések megkötésére is tartalmaznak intézkedéseket és megállapitják, hogy mely szervek és mily módon kötik meg e

szerződéseket. A munkásszervezetek csak akkor szerződésképesek, ha a tagságot nem csupán meghatározott üzemben való alkalmaztatáshoz kötik, s ha tagjaik érdekeit önállóan, befolyástól mentesen képviselhetik. A kollektiv szerződés érvénye lejár, ha letelt az idő, amelynek tartamára kötve volt, ha azonban az érvényesség idejét nem állapítják meg a felek, amennyiben a felmondásra nézve külön rendelkezést nem tartalmaz, érvénye három havi felmondással szüntethető meg.

Bármelyik szerződő fél javaslatára, az illetékes bíróság, a kollektiv szerződés érvényét valamennyi, vagy csak egyes szerződő szervezetekre nézve azonnal, vagy bizonyos időtartam lejártával, megszüntetheti, ha e szerződő szervezetektől nem várható a szerződésben vállalt kötelezettségek teljesítése.

A tarifaszabályzat, mely a szerződés megállapításait tartalmazza, irányadó a munkaviszonnyal kapcsolatos minden kérdésben, ha csak a törvénnyel és rendeletekkel nem ellenkezik.

Amennyiben valamelyik szerződő fél a vállalt kötelezettségeket nem teljesíti, úgy a tarifabiróság által birság fizetésére kötelezhető. A tarifahivatal elrendelheti, hogy a tarifaszabályzat, amennyiben a szerződésnek érvényességi területén a munkaviszonyok szabályozására túlnyomó jelentőséggel bir, általános érvényüvé váljék.

Az osztrák 1919. évi törvény 11. szakasza kollektiv szerződések alatt olyan irásos megállapodásokat ért, melyek a munkások, vagy alkalmazottak szakegyesületei és egy vagy több munkaadó, illetve a munkaadók szakegyesületei között jöttek létre és amelyek a munkaviszonyból eredő kölcsönös jogokat és kötelességeket, továbbá azokat a részleteket szabályozzák, amelyek a munkaviszony irányában gazdasági jelentőséggel birnak.

A kollektiv szerződést, megkötése után, 14 napon belül az illetékes egyeztetőhivatalnál letétbe kell helyezni, amely azután a szerződést közhirré teszi. A kollektiv szerződés érvénye a közhirrétételt követő napon kezdődik. Külön megállapodások, amennyiben ezeket a szerződés nem zárja ki, csak akkor érvényesek, ha ezek a munkás, vagy alkalmazott számára kedvezőbb helyzetet teremtenek, vagy pedig olyan kérdésekre vonatkoznak, amelyek a szerződésben szabályozva nincsenek.

A kollektiv szerződések intézkedéseinek magyarázata körül felmerült vitákban az egyeztetőhivatal vezeti a tárgyalásokat.

Az egyeztetőhivataloknak jogában áll kimondani azt,

hogy valamely általános jelentőséggel biró kollektiv szerződésnek összes, vagy egyes intézkedései olyan munkaviszonyokra is irányadók legyenek, amelyek a kollektiv szerződésben szabályozottakkal hasonnemüek.

Az olasz 1926. évi törvény szerint a törvényesen elismert munkaadó és munkásszervezetek képviselik az illetékességi területükön ugyanabban a szakmában működő valamennyi munkaadót, illetve munkást, tekintet nélkül arra, vajjon beléptek-e ezek valamennyien a szervezetbe, vagy sem és az általuk kötött kollektiv szerződések egyformán kötelezőek az illetékességi területen, a vonatkozó szakmához tartozó, valamennyi munkaadóra és munkásra, bár ha a szervezeten kivül állanak is.

A kollektiv szerződések csak akkor érvényesek, ha irásba foglaltattak és érvényességük idejét kifejezetten tartalmazzák.

A kollektiv szerződésekből eredő vitákat külön bíróságok — Corti di Apelló — döntik el, döntés előtt azonban a bíróság elnökének meg kell kisérelni a békés megegyezés létrehozatalát. A bíróságnak az itélet meghozatalánál kötelessége figyelemmel lenni mind a munkaadó, mind a munkás jogos és méltányos érdekeire és nem szabad mellőznie a termelés magasabb érdekeinek szempontját sem.

Az orosz szovjet munkatörvénykönyve az olasz szabályozáshoz hasonlit, amennyiben a szakszervezetek által a munkaadóval kötött kollektiv szerződés kötelező erejét kiterjeszti valamennyi, az üzemben dolgozó munkásra, függetlenül arra, tagja-e a szerződést megkötő szakszervezetnek vagy sem?

A francia 1919. évi törvény szerint valamely szervezet megbizottja a szervezet nevében csak akkor köthet kollektiv szerződést, ha a szervezet alapszabálya, vagy annak erre vonatkozó külön határozatai erre intézkedést tartalmaznak, vagy a szervezethez tartozók erre egyenként irásos megbizást adnak. A kollektiv szerződést, érvénytelenség terhe mellett, irásban kell megkötni s ha annak érvénye határozott időre szól, ez az idő öt évet túl nem haladhat. A kollektiv szerződés hatálya attól a naptól kezdődik, amelyen azt a szerződő felek a hely szerint illetékes ipari bíróság titkárságánál, vagy amennyiben azon a helyen ilyen ipari bíróság nem lenne, vagy amennyiben a felek úgy határoznak, az illetékes békebíróságnál letétbe helyezik.

Minden munkaadó- és munkásszervezet, továbbá szervezethez nem csatlakozott munkaadó, aki kollektiv szerződést nem kötött, utólag csatlakozhat egy-egy ilyen szerződéshez, amennyiben az azt megkötő felek ehhez hozzá-

járulnak. A jogi személyiséggel biró és szerződés által kötött szervezetek, vagy ezek tagjai ellen, amennyiben a vállalt kötelezettségeket nem teljesítették, kártérítési keresetet lehet indítani.

Az 1920. évi törvény kiterjeszti a szakszervezetek illetékességét arra, hogy minden jogszolgáltató fórum előtt panaszosként felléphessenek olyan ügyekben, melyekben az általuk képviselt összesség érdekei érintve vannak.

A kollektiv szerződés ügyének németországi fejlődésére jellemző, hogy mig az 1912. évben összesen 159.930 üzemet érintett, 1,574.285 foglalkoztatott munkással, addig az 1922. év végén 890.237 üzem 14,261.106 munkása állott tarifális szerződés hatálya alatt.

Kollektiv szerződésekkel ma már úgyszólván minden államban találkozunk. Igaz, hogy e szerződések szociálpolitikai vonatkozásai csak ritkán érik el a német szerződések ez intézkedéseinek széles terjedelmét, de a fejlődés útja ezekben az országokban is hasonló tendenciát mutat. A kollektiv szerződés intézményének a kapitalizmus sorában igen sok ellensége van, ugyanabból az okból, amelyből a szakszervezeti mozgalomnak.

Minthogy a társadalmi törvényhozásnak a kollektiv szerződésekben megnyilvánuló eredményei aszerint jelentősebbek, vagy jelentéktelenebbek, amint a két érdekcsoportnak, a munkaadóknak és a munkásoknak hatalmi viszonyai változnak, az olasz 1926. évi törvény, mely a munka kollektiv vonatkozásait tárgyazza és az 1927. évi Carta del Lavoro ezt az ingadozást akként eliminálja, hogy az érdekképviseleteket hivatalos állami szervekké teszi, azoknak hatósági jogkört biztosít és bázisukat oly módon rögzíti meg, hogy a kollektiv szerződésekben szabályozandó kérdések általános szempontjait kötelező elvekként meghatározza s azoknak keretét előre megadja.

A kollektiv szerződésekben megnyilvánuló társadalmi törvényhozás fejlődésében egészen új korszakot alkot az említett két fascista törvény, melyek a termelésnek a termelésben résztvevők jólétében és a nemzeti hatalom fejlődésében megállapított célját a termelésben résztvevő faktorok szervezett összefogásával vélik elérni. Ennek a szervezett összefogásnak az eredményei, szerintök, a kollektiv szerződések, amelyekben az egymással szemben álló érdekeknek a termelés magasabb szempontjainak való alárendelése és egymással való szolidaritása tükröződik vissza.

A társadalmi törvényhozás, az előadottakból láthatólag, mérhetetlen jelentőségüvé válhat és a szociálpolitika fejlődésének egészen különös lehetőségeit nyithatja meg,

különösen azon a területen, ahol az állami generális szabályozás elé akadályok hárulnak, nem csupán az egyes alkalmazandó intézkedések teljes kipróbáltságának hiánya, hanem a körülmények állandó változósága és az árnyalatokban fennálló különbözőségek miatt. Ezenkivül meg van az előnye, hogy nagyobb rugékonysággal, alaposabb körültekintéssel alkalmazkodhat, a részletkérdésben is, a mindenkori viszonyokhoz.

Az üzemi tanácsok.

Mint a szakszervezeti mozgalomról szóló fejtegetésünkben is említettük, a munkásságnak régi törekvése az, hogy a gazdasági élet szervezésében és irányításában való részvételre neki lehetőség biztosíttassék.

A kérdés lényege azon a — nem vitatható — felfogáson nyugszik, hogy a gazdasági élet feladata a társadalom helyes és igazságos szükségletkielégítésének biztosítása, hogy ennek révén a társadalom, magasabb céljai felé, akadálytalanul eljuthasson.

Hogy a gazdasági élet e feladatának megfelelhessen, feltétlenül szükséges, hogy szervezésében és irányításában az egész társadalom részt vegyen, mert csak így remélhető tárgyilagos, elfogulatlan s a társadalom egyetemes érdekét szolgáló munkateljesítés.

Már az egyes vállalatok életében is abszolutizmus uralkodik, a vállalat tulajdonosa, vagy vezetője minden befolyástól mentesen intézkedik saját belátása és vélt érdeke szerint, ahelyett, hogy a vállalat tevékenységében résztvevő valamennyi elem harmonikus, egymással összhangba hozott együttműködése lenne az az alap, amelyen a vállalat munkája felépül és ez az abszolutizmus vonul végig az egész gazdasági életen, rendszertelenséget, zavarokat teremtve. A szocializmus képviselői ugyan ennek a kérdésnek megoldását a gazdasági élet szocializálásában látják, amely szerintük a termelési eszközöknek és evvel együtt, a termelésnek, valamint a termelt javak elosztásának társadalmosításában áll, tehát a társadalmi rend megváltoztatását feltételezi s így még a fantáziák világában jár.

Sokkal helyesebb és reálisabb az a felfogás, amely a gazdasági élet szocializálását nem köti a társadalmi rend megváltoztatásához, hanem e rend keretén belül keresi a lehetőséget a termelésnek, az egész társadalom részvétele mellett, s az egész társadalom érdekében való, céltudatos megszervezésére és termelt javak igazságosabb elosztására.

A kérdés megoldása gyakorlati értelemben még nem alakult ki, csak egészen szük, részletterületen történtek félénk, tapogatódzásszerü kisérletek, amelyeknek iránya éppen emiatt, a céltól egy kissé eltolódott. Ezek a kisérletek az üzemi tanácsok intézményében elevenedtek meg s ezeket véliik alkalmasaknak arra, hogy az üzemtulajdonost, vagy üzemvezetőt és a munkást, az együttes erővel megoldandó feladatok elvégzésében, egymással szorosabb kapcsolatba hozzák. Az üzemi tanácsok elődeit részben az üzemekben elhelyezett szakszervezeti bizalmi emberek, részben pedig az üzemi munkásbizottságok intézményében látjuk.

A szakszervezeti bizalmi emberek ugyan elsősorban a munkásszervezkedés általános érdekeinek szolgálatában működtek, mégis tevékenységüknek voltak olyan momentumai, amelyek révén a mai üzemi tanácsokkal kapcsolatban meg kell említenünk őket.

A munkásbizottságok már kifejezetten az üzem munkásainak érdekképviseletét látták el, az üzemvezetőséggel szemben, a munkaviszonnyal kapcsolatos mindennemü ügyekben. Tevékenységüknek csak ott volt különösebb eredménye, ahol erős szakszervezeti mozgalom állott a hátuk mögött. Már a németországi keresztény szakszervezetek 1898. évben tartott kongresszusa követelte, a munkaadó és munkás hasonló jogai mellett, hasonló kötelességeinek elismertetését, azon az alapon, hogy a tőke és a munka egymásra utalt tényezői a termelésnek.

A munkásság képviseletének törvényes alapot adott Németországban az 1916. évben az a rendelkezés, mely a nemzet érdekében dolgozó üzemekben, melyek legalább 50 munkást foglalkoztattak, munkásbizottságok felállítását rendelte el.

Angliában, az 1916. év októberében, a gazdasági életnek a háboru után való újjáépítésével kapcsolatos teendők megállapítására bizottságot létesítettek J. H. Whitley elnöklete alatt, melynek összesen 12 tagja volt, úgy a munkaadó, mint a munkásérdekeltség képviselői sorából s közöttük mint az érdekeltségükön kivül állókat, ott látjuk S. J. Chapmannt, a manchesteri és J. A. Hobsont, a londoni egyetem tanárait.

A bizottság elsősorban a munkásság helyzetének javítása érdekében szükséges teendők felett tanácskozott s legelőbb a munkaadók és munkások közötti viszony kérdéseit tárgyalta meg, amely tárgyalások eredményéből indult ki az a mozgalom, amelyet Whitley-izmusnak neveznek.

A Whitleyizmus a termelési szervezet önigazgatásának alapján nyugszik. Az önigazgatás a munkaadó és munkásszervezetek képviselőiből alakított országos és kerületi pari-

tásos bizottságok utján valósul meg. Ezenkivül minden üzemben is paritásos üzemi bizottság létesítendő, amelyek feladata az országos és kerületi bizottságok határozatát megvalósítani, valamint a munkaadót és a munkást az üzemnek közös felelősséggel való vezetésében egymással összekapcsolni.

A Whitley-bizottságok programmját igen nagyvonaluan állapították meg: Lehető legtökéletesebb együttműködés a munkaadó és munkás között, a termelés fejlesztése és a termelésben alkalmazott személyek helyzetének javítása érdekében; a bér, munkaidő és egyéb munkafeltételeknek megtárgyalása; az egyesek, vagy csoportok között támadt, gazdasági természetü vitás ügyekben kiegyenlítést létrehozó szervezetek létesítése; a termelés érdekeit szolgáló adatgyüjtés és statisztika megszervezése; a tudományos vizsgálódás lehetőségének előmozdítása; a hitelszervezetek tökéletesítése, a találmányok kihasználása és az üzemek javítása érdekében; a termelési viszonyok alakulásának megfigyelése, úgy bel-, mint külföldön; az üzemek hygienikus viszonyainak javítása; a szakmabeli tanulási idő és a továbbképzőiskolák ügyének szabályozása; a gazdasági élet kivánságainak képviselese a kormány és más hatóságok előtt és mindama kérdéseknek megbeszélése, melyeket a kormány, vagy annak szervei a bizottságok elé utalnak; a többi termelési bizottságokkal való együttműködés fenntartása, az érdekeltek és az egész népgazdaság szolgálatában.

A Whitleyizmus törvényes uton való megvalósítását az angol kormány programmjába vette, de nem vitte keresztül, hanem megelégedett a mozgalom terjesztésének propagálásával. Igy, természetesen, a rendszer hatása egész Anglia gazdasági életére nem terjedhetett ki és a Whitley bizottságok megalakítása a munkaadó és munkásszervezetek önkéntes belátására bizatott. Még igy is, az 1918. évben már 1,200.000, az 1919. év végén: 3,300.000, az 1921. év végén: 4,000.000 munkás tartozott a Whitley szervezetekbe.

A Whitleyizmus célját csak akkor érhette volna el, ha törvényes rendelkezések adtak volna alapot számára; jelentőséges szerepét azonban igy sem lehet tőle elvitatni; éppen a legnehezebb időkben elért eredményeivel.

Svájcban már régebben állottak fenn egyes üzemekben munkásbizottságok. Igy a Tobler-féle csokoládégyárban minden két évben általános szavazat utján választják meg e bizottságokat; minden munkásnak van szavazati joga, de csak az választható, aki legalább 25 éves és az üzemben

már két év óta dolgozik. Minden 20—25 munkásra egy bizottsági tag esik. A bizottság szükség szerint ül össze, de havonta legalább egyszer. A bizottság képviseli a munkásságot az üzemvezetőséggel szemben és a felmerülő vitás ügyek békés megoldására törekszik. A bizottság tagjai hetenként kétszer, megállapított időben, a munkások rendelkezésére állanak, panaszaik, kívánságaik előadása céljából. A bizottság munkája teljessé tette a munkások és az üzemvezetőség közötti harmóniát.

Az Északamerikai Egyesült Államokban I. D. Rockefeller kisérletezett egy szénbányavállalat és a Colorado Fuel and Iron Company acélművei üzemében a munkaadó és munkás közötti személyes kapcsolat megteremtésével, attól a gondolattól vezéreltetve, hogy így a munkás bizalma a vállalat vezetésének igazságos szellemében megerősödik s így a vállalatnak ragaszkodó, megbizható munkásai lesznek.

Az 1916. évben, egy nagy sztrájk következményei keltették fel ezt a gondolatot, amely meg is valósult. I. D. Rockefeller a bányaüzemre vonatkozó tervét úgy dolgozta ki, hogy a munkások minden csoportját megbizottak választására szólította fel. A megbizottak száma függ a csoporthoz tartozó munkások létszámától, de egy-egy bánya legalább két megbizottat küld ki. A vállalat kerületekre oszlik és a kerületi megbizottak négyhavonként összeülnek, ahol az üzemi és a munkaviszonyokat megtárgyalják s az eredményt a vállalat vezetőségének bejelentik. Ezenkivül minden kerületben, a munkás és munkaadói megbizottakból alakult, paritásos bizottság működik, az üzem biztonsági, egészségügyi kérdéseinek, a munkáslakásviszonyoknak, a munkások üdülési lehetőségeinek és a kultura ügyének előmozdítása, valamint a netán felmerülő munkaviszályok kiegyenlítése érdekében. Valamennyi munkásmegbizott évenként együttes értekezletre gyülekezik, a vállalat vezetőségét képviselő hasonlószámu megbizottal.

Az acélművekben körülbelül hasonló elvek szerint létesültek a bizottságok, melyeknek feladata volt a munkásság érdekeinek érvényesítése, a viszályok kiegyenlítése és az egész acélipar érdekeinek szolgálata, a fegyelem, valamint a munkásság és a felettes személyzet közötti jó viszony fenntartása.

Német-Ausztria 1919 május 15-iki törvényével valósította meg az üzemi tanácsok intézményét, a legalább 20 munkást, vagy alkalmazottat foglalkoztató ipari, kereskedelmi, bányászati, közlekedési üzemekben, az épitőmunká-

ban, a pénz- és hitelintézetekben, a biztosítási vállalatokban, a szövetkezetek intézményeiben, az egyedárusághoz tartozó üzemekben, ügyvédi, jegyzői, szabadalmi, mérnöki irodákban, kórházakban, szinházakban, nyomdákban. Az olyan üzemekben, melyek husznál kevesebb, de legalább öt munkást vagy alkalmazottat foglalkoztatnak, az üzemi tanács teendőit bizalmi emberek végzik, kiknek száma 10 foglalkoztatott személyig: 1, 20 foglalkoztatott személyig: 2.

A törvény az üzemi tanácsok feladatát az üzemben dolgozó munkások és alkalmazottak gazdasági, szociális és kulturális érdekeinek szemmeltartásában és előmozdításában látja, amely feladatot az üzem megzavarása nélkül kell teljesítenie. Jog- és feladatkörükbe tartozik különösen a kollektiv szerződések végrehajtásának és betartásának ellenőrzése, a kollektiv szerződések tartalmi kiegészítésének a szakszervezetek és a munkaadó, vagy a munkaadók szervezeteinek bevonásával való előmozdítása, ahol pedig kollektiv szerződések nem állanak fenn, az ezek megkötése érdekében való közreműködés. Általában, a bérfeltételek megállapítása, amennyiben erre nézve kollektiv szerződés nem intézkedik, csak az üzemi tanácsnak hozzájárulásával történhet meg, ugyszintén a munkarend szabályozása is. Az üzemi tanácsok őrködnek a munkásvédelmi törvények, az üzemi hygienia, balesetelhárítás és munkásbiztosítás által támasztott követelmények teljesítésén, az illetékes felügyeleti hivatalok esetleges közreműködésének igénybevételével. Az üzemi fegyelem fenntartása érdekében is közrehatnak az üzemi tanácsok. Jogukban áll a bérlisták megvizsgálása és a bérfizetés ellenőrzése. Résztvesznek az üzem munkásjóléti intézményeinek igazgatásában. Megtámadhatják az egyeztető hivatalnál valamely munkás, vagy alkalmazott elbocsátását, amennyiben úgy látják, hogy az politikai okokkal, vagy az elbocsátott üzemi tanácsi tagságával, vagy a szervezkedési mozgalommal kapcsolatos.

Az üzemtulajdonos jogosult, s az üzemi tanács kivánságára: köteles az üzemi berendezés tökéletesítése és az üzemvezetés általános alapelveinek megbeszélése érdekében minden hónapban közös tanácskozást tarttatni.

Az olyan vállalatokban, amelyek jogi formájukban részvénytársaságok, az üzemi tanácsok az igazgató-tanácsba két tagot küldenek ki, akiknek az igazgató-tanács többi tagjaival egyenlő joguk van, azonban a vállalatot nem képviselhetik, nem jegyezhetik.

Az üzemi tanács létszáma 50 munkásig, vagy alkalmazottig: 3, 50 munkásnál, vagy alkalmazottnál többet foglalkoztató üzemekben, minden további 100 foglalkozta-

tott után, a létszám eggyel nő, ezernél több foglalkoztatott esetén, ezren felül, minden további 500 után: egy tag számítandó. Választójogosultsága van valamennyi, az üzemben legalább egy hónap óta dolgozó, 18 évesnél idősebb munkásnak, ha polgári jogainak élvezetében áll.

Választható az a munkás, aki legalább hat hónap óta dolgozik az üzemben, és legalább 24 éves. A választás egy évre szól, több lista esetén: a választás aránylagos.

Német-Ausztria kezdeményező lépését Németország követte 1920 február 4-iki törvényével, melynek értelmében: a munkaadó és munkás közös gazdasági érdekeinek szemmel tartása és a munkaadónak az üzemi célok elérése érdekében való támogatása céljából, minden 20-nál több munkást foglalkoztató üzemben üzemi tanács létesítendő, mig a husznál kevesebb, de legalább öt munkást foglalkoztató üzemben üzemi felügyelő választandó. Ezek az intézkedések nem csupán az ipari, kereskedelmi, háziipari vállalatokra terjednek ki, hanem a mező- és erdőgazdasági üzemekre is, avval a különbséggel, hogy a mező- és erdőgazdasági üzemeknél csak az állandó munkások veendők figyelembe és üzemi felügyelő csak akkor választandó, ha legalább olyan 10 állandó alkalmazottal kell számolni, kik közül legalább három választójogosult.

Az üzemi tanács a 20—49 személlyel dolgozó üzemben: 3, 50—99 személlyel dolgozóban: 5, 100—199 személlyel dolgozóban: 6 tagból áll. A létszám 200—5999 személyig, minden további 500 után, 6000 személytől minden további 1000 személy után egy taggal emelkedik, legmagasabb tagsági létszám azonban: 30. Választójogosult minden 18 éven felüli munkás, nemre való tekintet nélkül, aki polgári jogainak élvezetében áll.

Választhatók a 24 éven felüli, német birodalmi állampolgárok, akik kiképzésükön túl vannak, s akik legalább hat hónap óta vannak ugyanabban az üzemben foglalkoztatva és legalább három év óta ugyanazon iparághoz tartoznak, amelyben a választáskor tevékenykednek.

Az üzemi tanácsok tagjainak megválasztásánál lehetőleg figyelembe kell venni azt, hogy az üzemben foglalkoztatott férfi és női munkások valamennyi szakmája képviselve legyen. A választás, ha több lista van, aránylagos rendszer szerint történik, hogy a különböző irányzatokhoz tartozók is képviseletet nyerhessenek az üzemi tanácsban.

Az üzemi tanács speciális feladatai: a gazdasági rendeltetésü üzemekben az üzemvezetőséget tanáccsal támogatni, az üzemvitel gazdaságossága érdekében; közreműködni új munkametódusok bevezetésében; az üzemet az

általa kiegyenlíthetetlen munkaviszályok által fenyegető megrázkódtatásoktól, az egyeztető szervek igénybevételével, megvédeni; a tarifális szerződések rendelkezéseinek keresztülvitelén őrködni; a munkásság egymás közötti, valamint a munkaadóval való egyetértését és a szervezkedési szabadság érvényesülését előmozdítani; az egészségre káros és a testi épséget veszéllyel fenyegető üzemekben: a veszély elleni küzdelemben előljárni, az iparfelügyeleti hivatal megbizottjait e téren tanáccsal, felvilágosítással támogatni és az iparrendészeti szabályok érvényesítésében közrehatni; a munkásjóléti intézmények igazgatásában résztvenni.

A legalább 300 munkást, vagy 50 alkalmazottat foglalkoztató üzemekben: a munkaadó köteles az üzleti év lejárta után, hat hónapon belül, az üzemi mérleget a nyereség és veszteségszámadást az üzemi tanácsnak bemutatni.

A munkásnak joga van, felmondás esetén, e felmondás ellen az üzemi tanácsnál kifogást emelni, ha alapos a vélemény arra, hogy az elbocsátás összefüggésben áll az elbocsátandó politikai, katonai, vallási, vagy szakszervezeti tevékenységével, vagy ha a felmondás megokolás nélkül, vagy amiatt történt, hogy az elbocsátandó vonakodott tartósan más munkát teljesíteni, mint amelyre a munkaszerződésben kötelezve volt.

Az 1920. évi február 25-iki cseh-szlovák törvény az üzemi tanácsokat egyelőre csak a bányászatnál vezette be, a legalább 20 munkással dolgozó üzemekben. Jogosultságuk kiterjed: a bányarendészeti előirások és a munkásvédelmi intézkedések keresztülvitelénél való közreműködésre, az üzemvitel javítása érdekében szükséges javaslattételre, a bérszerződések betartásának ellenőrzésére, a munkáselbocsátások felülvizsgálására, a dolgozók jóléti berendezéseinek igazgatásában való részvételre, a vállalat évi mérlegének és zárszámadásának betekintésére, de önálló rendelkezéssel nem avatkozhatnak az üzem vezetésébe.

Az üzemi tanács tagjainak száma 100 munkásig: 3. Minden további 150 munkás után, 1000 munkásig: egy tag választandó, titkos szavazással. Aktiv választójoga van az üzemben legalább három hónap óta dolgozó és 18-ik életévét betöltött munkásnak, mig passziv választójoggal csak olyan 24 évet betöltött munkások birnak, akik legalább hat hónapja dolgoznak az üzemben és legalább három éve ugyanabban a bányakerületben.

Az üzemi tanácsba az üzemvezetőség két megbizottját delegálja, egy technikai és egy kereskedelmi tisztviselőjét, tanácsadói minőségben.

Az egyes bányakerületek üzemi tanácsai kerületi tanácsot választanak, két évi időtartamra s ezek feladatai közé tartozik: az üzemi tanácsok teendői keresztülvitelének tökéletesítése érdekében szükséges irányelvek megállapítása, az üzemvezetőségek és az üzemi tanácsok között felmerülő vitás ügyeknek eldöntése, közreműködés az egész kerületben érvényes munkarend megállapítása, valamint a kollektiv munkaszerződések megkötése és betartása, továbbá a munkaközvetítés körül, ezenkivül a termelt szén elosztásánál és árának megállapításánál.

A kerületi tanácsok munkájukat, a kormányhatósági rendelet szerint elkészült alapszabályokhoz alkalmazkodva, végzik. Munkakörükhöz tartozik a fentieken kivül a bányászatot érdeklő törvényjavaslatok tervezése alkalmával a kivánt szakértői javaslat elkészítése.

A norvég 1920. évi julius 23-iki törvény üzemi bizottságok felállítását rendeli el a legalább 50 munkással dolgozó üzemekben, abban az esetben, ha ezt az üzemben alkalmazottaknak legalább egynegyede kivánja. Választójogosult az üzem valamennyi 18 éven felüli munkása, mig választhatók a 21 éven felüli munkások s elsősorban azok, akik az utolsó két év alatt az üzemben voltak foglalkoztatva. Az üzemi bizottságok legalább kettő és legfeljebb 10 tagból állhatnak. A választás egy év tartamára szól.

A bizottságok feladata: a munkaviszonyok megváltoztatásával kapcsolatos, jelentősebb üzemi újítások, az általános bérmegállapítás, a munkaidő és annak beosztása, a szabadság és egyéb munkafeltételek kérdéseiben, amennyiben ezek kollektiv szerződéssel megszabva nincsenek, — véleményt mondani. Hozzászólási joga van az üzemi bizottságoknak a munkarend megállapítása, vagy kiegészítése, esetleg helyesbbítése, a munkásjóléti intézmények igazgatása körül.

Joga van a bizottságnak és legalább egy tagja kivánságára: köteles az üzemben dolgozó munkások és a munkaadó között felmerült viták kiegyenlítésénél közreműködni. Az üzemi bizottságoknak kötelessége a hatósági szerveknek az üzemben fennálló munkaviszonyokról információt adni. A bizottságok tanácskozási ideje olyképpen állapitandó meg, hogy az üzem menete ne akadályoztassék.

Luxemburgban az 1920. évi október 8-iki rendelet valósította meg az üzemi tanácsok intézményét, majd az 1921. évi március 11-iki rendelet megszüntette, hogy az 1925. évi május 8-iki rendelet ismét életre hivja azokat. E szerint üzemi tanács alakítandó a legalább 20 munkást foglalkoztató ipari üzemekben. Feladatuk: a munkás és

munkaadó közötti egyetértés megvalósítása, a munkások szellemi és anyagi érdekeinek előmozdításán munkálkodni, a munkaadót javaslattal segíteni az üzem jobb, tökéletesebb berendezése terén. A felmondás nélküli elbocsátás okát az üzemi tanáccsal közölni kell. Meghallgatandó az üzemi tanács a bérmegállapításnál, a kollektiv szerződés részleteinek kidolgozásánál és a munkarend k' 'éseiben.

Egy-egy vállalat üzemi tanácsához 1—15 tag tartozhat. Választó a 18. évet betöltött munkás, ki legalább hat hónapja az üzem alkalmazottja, mig választható a 25 évet betöltött munkás, ha az üzemnél legalább 12 hónap óta dolgozik. A tanácsot két évre választják.

Mint a különböző államok törvényhozási eredményeiből láthatjuk, hogy az üzemi tanácsok intézménye csak igen kis részben közeledett az elébe tüzött feladathoz, mert a dolgozóknak a gazdasági élet szervezésében és irányításában való részvétel lehetőségét eddig még csak elvétve és itt is csak halvány árnyalatokban biztosította és inkább az egyes üzemeken belül dolgozó munkásságnak az üzemhez való belső kapcsolatát igyekszik kiépíteni. Csupán a Whitleyizmus tervében volt benne a gondolat igazi magva, mert a szervezetben a munkásság szellemi befolyása az üzemekre való elszigeteltségen túl, az egész állam gazdasági életére kiterjedően érvényesülhetett volna és az ismertetett törvényhozási megoldások csak gyenge tapogatódzást jelentenek, majdnem mindig úgy, hogy az igazi cél irányában működni kivánó akarat érvényesülésének kellő garanciája nincsen.

A törvényhozásoknak e kérdésben mutatott félénkségén nem szabad csodálkoznunk. Igen óvatosan és hibátlan lépésekkel kell haladnia annak, aki javítási szándékának ellenkező eredményével nem akar számolni. És különben is, a kapitalizmus az üzemi tanácsokban a szocializálási törekvések első mozdulatát látja és éppen ezért, ha intézményesítésüket megakadályozni nem is tudta, befolyását hatáskörük összeszükítése és eredeti céljuktól való eltolódásuk érdekében érvényesítette.

Az üzemi tanácsok megvalósítását a munkásmozgalom követelte ki s csak midőn szervezetet öltöttek, támadt fel az aggodalom a szakszervezetek kebelében arra nézve, vajjon az üzemi tanácsok nem fogják-e az üzemközösségek létrejövetelét előmozdítani, ami a szakszervezeti mozgalom erejének rovására menne. Bár ez az aggodalom igen helyén való volt, az üzemi tanácsok még sem váltak üzemközösségekké, aminek magyarázata: a munkaadók legnagyobb részének a munkások jogos érdekeinek elismerésétől

való merev elzárkózottsága, már pedig az üzemközösségek megvalósulásának ez az elzárkózottság a döntő akadálya.

A munkásmozgalom szervezetei az üzemi tanácsoknak abban a formájában, melyben azok megvalósultak, nem az eszme megtestesülését látják és vajmi kevés előrehaladást ismernek fel benne a kitüzött nagy cél, a gazdasági élet szocializálása felé. Valóban, az üzemi tanácsok intézményéből ezideig még csak igen kis mérvben vált az a szerv, amelynek a munkásmozgalom elgondolásában eredetileg szánták, tudniillik, hogy a dolgozók befolyását a termelés szervezésére és irányítására biztosítsa. Ellenben emellett más, igen fontos és nélkülözhetetlen gazdasági és szociálpolitikai feladatok betöltésére is alkalmas.

Az üzemi tanács legjelentősebb feladata ez utóbbiak között az, hogy azt a közvetlen kapcsolatot, amely a mammuth-kapitalizmus kialakulása előtt a munkás és munkaadó között fennállott, s amely a nagyüzemek korában teljesen kipusztult, ismét helyreállítsa és a munkás és munkaadó között tátongó nagy ürt, amelynek egyik legnagyobb oka e közvetlen kapcsolat hiánya, ismét kitöltse.

Az üzemi tanácsok erre a szerepre valóban alkalmasak és ott, ahol ezt a feladatukat igazán megértették, a legszebb reményekre jogosító eredményeket tudták elérni.

Addig, mig a szakszervezeti mozgalomnak csak az ahhoz önkéntesen csatlakozott munkások öntudatos tagjai, az üzemi tanács az üzemekben dolgozó valamennyi munkás képviselete és mig a szakszervezeti mozgalom a dolgozók általános érdekeiért küzd, az üzemi tanácsok a termelés egyéb érdekei mellett, az üzemben foglalkoztatottak speciális érdekeit igyekszenek elősegíteni és így tevékenységük a dolgozók védelmének tökéletesítésével kapcsolatos. Ennek a védelemnek kérdését pedig az üzemi tanácsok igen helyesen oldhatják meg. Tevékenységükben ugyancsak a dolgozók önsegélye jut kifejezésre, szervezett, törvényes uton, a felelősség elvének szemmeltartásával, a munkásság és a munkaadó közötti közvetlen kapcsolatok kiépítése és kihasználása révén.

A munkásságra nagy pedagógiai értéket jelent az üzemi tanácsok munkája, mert gazdaságpolitikai iskolázottságot nyujt számára, másrészt, mert amikor az üzem vitelébe, a számadásokba való betekintés révén: módja van megismerni az üzem teherbiróképességét, egyuttal módja van igazságos mérlegelésre a maga kivánságai terén és felismervén az üzem életképességében és virágzásában a maga érdekét, nem fogja jogtalan, vagy túlzott kivánságok támasztásával az üzem akadálytalan menetét zavarni és így

a meggondolatlan sztrájkmozgalomnak egyben fékje is és egyeztető szerve a netán felmerülendő vitáknak. A kollektiv szerződések intézkedései hatásának, terjedelmének kimélyítésénél, kibővítésénél eredményeik tökéletesbbítése körül az üzemi tanácsoknak ugyancsak tekintélyes szerepe van, nemkülönben a munkásvédelmi rendszabályok is az üzemi tanácsok közreműködésével nyernek igazi szankciót, hiszen még tökéletes iparfelügyeleti szolgálat sem tudja azt a hatékony ellenőrzést teljesíteni, mint az üzem minden aprólékos részét, az üzem sajátosságához mért speciális szükségleteket alaposan ismerő üzemi tanácsok.

Az 1924. évi október hó 2—4. napjain Prágában tartott Nemzetközi Szociálpolitikai Kongresszus is foglalkozott az üzemi tanácsok kérdésével és feltétlenül kívánatosnak tartja az üzemi tanácsok általános intézményesítését, hogy a szakszervezetekkel való egyetértésben, a munkaszerződés feltételeinek, az egészségügyi, a testi épség és az életvédelmi rendszabályoknak betartását ellenőrizzék, az üzemi munkarend kidolgozásánál és keresztülvitelénél közreműködjenek, az üzem technikai berendezésének tökéletesítésében és a termelékenység előmozdításában résztvegyenek, hogy az indusztriális és technikai nevelés fejlesztésében szerepet vállalhassanak.

Az üzemi tanácsok bevezetésétől való idegenkedésben túlnyomó része van annak, hogy az intézmény lényegével nincsenek tisztában és azokkal a forradalmi magot vélik elvetni. Luxemburgban nemsokára az üzemi tanácsok első megvalósítása után, az 1921. év elején a munkásság valóban jogot látott arra, hogy az üzemeket erőszakkal elfoglalja és szocializálja, azonban ez csak szórványos és nem általános jelenség s hogy csupán egyes izgatók műve volt, bizonyítja az a tény, hogy Luxemburgban később ismét helyreállították az intézményt.

Az üzemi tanácsok működését általában igen kedvezően ítélik meg a német munkafelügyelők, az 1922. évi jelentéseikben. Igy a düsseldorfi kerület iparfelügyelői jelentése azt mondja: »Az üzemi tanácsok egyre jobban belenőnek a törvény által nekik szánt feladatokba. Viszonyuk az üzemvezetőséghez egyre kedvezőbb lesz«.

Érdekes az olasz Carta del Lavoro hetedik kinyilatkoztatása, amely a munkást a vállalat aktiv munkatársának tekinti, de a vezetést teljesen a munkaadóra bizza s a vezetésért ezt is teszi felelőssé. Ellenben a munkás a termelés szervezésében és irányításában a korporációk tevékenységének keretében vesz részt.

A jogi viták és érdekeltségi viszályok elintézése.

Az a harc, melyet a tőke és a munka harcának szoktunk nevezni, állandóan folyik. Ennek a harcnak hevessége nem csupán attól függ, milyen erős a munkásság megszervezettsége, hanem attól is, milyen intézményes védelmet nyujtanak a munkásság számára, az illető állam törvényei.

Minél tökéletesebb valamely állam szociálpolitikája, minél mélyebben, minél szélesebb területen és minél nagyobb részletességgel nyul bele a törvényhozás a munkásvédelem kérdéseinek szabályozásába, annál kevesebb lehetősége van a gyúanyag fellobbanásának.

A küzdelem főmotivuma a munkaadók oldalán: a minél olcsóbb termelés és a minél nagyobb profit, a munkások oldalán: a testi épség és egészség minél kisebb kockázatával, minél kevesebb fáradság és idő ráfordításával elérhető minél nagyobb kereset elve.

Már más helyen rámutattunk arra, mennyire ellenkezik a társadalom és a gazdasági élet céljaival ez az állandó harc, mert egyrészt a társadalom egységét megbontja s a társadalmi renddel állandóan elégedetlenkedő s annak felfordítására igyekvő csoportok alakulását idézi elő, másrészt mert a tőke és a munka a termelésnek egymásra utalt tényezői, melyek harmonikus, egymást kiegészítő tevékenységétől függ nagy részben az, vajjon a termelés, az egész társadalom irányában, valóban eredményes lehet-e.

Ennek a harcnak egyik következményeként jelentkeznek a kizárások és a sztrájkok, amelyek végeredményben a társadalmat rövidítik meg.

Sok helyütt érvényesül a felfogás, amely, éppen a társadalmi érdekből kiindulva, a kizárás és a sztrájk alkalmazását, törvényes rendelkezéssel, tilalmazandónak tartja.

Igy az olasz 1926. évi törvény, például, azt a munkaadót, aki, a fennálló munkafeltételek megváltoztatása érdekében, üzemében a munkát megszünteti, három hónaptól egy évig terjedhető elzárással és 10.000 lirától 100.000 liráig terjedhető pénzbüntetéssel sujtja.

A törvény büntetendőnek nyilvánítja azt az esetet is, ha három, vagy több munkás, előzetes megegyezés alapján, a munkát abbanhagyja. A büntetés 1—3 hóig terjedhető elzárás és 2000—5000 liráig terjedhető pénzbüntetés.

A dán törvény nem tilalmazza ugyan a sztrájkot, vagy kizárást, de ha a munkaügyi bíróság valamely sztrájkot,

vagy kizárást jogosulatlannak nyilvánít, az abban részes érdekképviselettel szemben a kollektiv felelősséget megállapítja és ilyen esetekben birságot is alkalmaz. Például a kopenhágai kikötőmunkások szakszervezetére, az 1919. évben, a munkaügyi bíróság 800.000 korona pénzbirságot rótt ki, az alapnélkülinek nyilvánított sztrájk miatt.

A kizárás és a sztrájk tilalmazására vonatkozó elvi felfogás helyes, mert a kizárás és a sztrájk társadalomellenes tény és törvényes eszközökkel kell azokat megakadályozni, azonban nem szabad elfelejteni, hogy a kapitalista befolyás alatt működő törvényhozások a munkásvédelem szerves kiépítését még ma is halogatják és így magának a munkásságnak kell, a maga szervezett erejével, a munkaadóktól legalább a legkiáltóbb visszásságok kiküszöbölését kierőszakolni.

A sztrájk társadalomellenes tény, de sokkal inkább az a munkaadók túlnyomó részének az a törekvése, mely a minimális emberi követelményünél is alacsonyabb életnivóra kényszeríti a társadalom legnagyobb részét.

Tökéletességre igyekvő munkásvédelmi törvényhozás, amely a munkaviszonyok terén intézményesen szabályozza a jogok és kötelességek valamennyijét, az emberi és társadalmi szempontok teljes figyelembevételével, kiküszöböli az okok legnagyobb részét, melyek előidézői a sztrájkoknak. Tökéletességre igyekvő munkásvédelmi törvényhozás mellett, valóban helyes a sztrájk tilalmazása, de különben nem és csupán a rideg kapitalizmusnak amugy is meglévő helyzeti energiáját erősíti ez.

A kollektiv szerződéseket a kizárás és a sztrájk csökkentésére alkalmas eszközöknek szokták tekinteni, azonban ez inkább csak a szerződés érvényességének idejére vonatkozik, mert ha a munkaadók és munkások között a kölcsönös belátás nincsen meg, a szerződés lejártával, mindegyik fél újabb előnyöket igyekszik a másiktól, esetleg a végső eszközök alkalmazásával is, kicsikarni.

A kollektiv szerződéseknek a kizárás és a sztrájk csökkentése körüli eredményes hatása elsősorban szubjektiv tényezőktől függ, különösen attól, mennyire vannak a szerződő felek tudatában a tőke és a munka közös érdekeinek s mennyire tudnak e közös érdekek ismeretében, a tárgyilagosság magasságára emelkedni, a tárgyi tényezők tekintetében pedig főként attól, hogy a szerződések mennyire részletesen terjednek ki a feltételek szabályozására és milyen világosan, félre nem érthető módon vannak megszövegezve.

Angliában a tőke és a munka közötti harc, kizárások és sztrájkok miatt, az 1920. évben 26,570.000, az 1921.

évben 85,870.000, az 1922. évben 19,850.000, az 1923. évben 8,420.000, az 1925. évben 7,980.000 munkanap elvesztét okozta.

A német birodalomban, ugyanilyen okok miatt, az 1920. évben 17,702.800, az 1921. évben 26,316.390, az 1922. évben 28,894.434, az 1923. évben 14,138.821, az 1924. évben 36,023.143, az 1925. évben 16,855.856 munkanap maradt ki a termelésből.

A két állam kiragadott statisztikája is világosan rámutat arra, hogy a kizárások és a sztrájkok mily súlyos betegségei a gazdasági életnek és milyen hatalmas tömegü javakat vonnak el az emberiség jobb, tökéletesebb szükségletkielégítése elől.

A tőke és a munka szembenálló csoportjainak vitája füződhetik valamely meglévő jogszabály (törvény, rendelet, szerződés) intézkedéseinek betartásához, amikor a különböző államok törvényhozása legtöbbször mindjárt a munkaügyi bíróságra bizza a vitának eldöntését, — füződhetik továbbá olyan érdekhez, amelynek érvényesítését ilyen jogszabály nem biztosítja, hanem az érvényesítés lehetősége az egymással szemben álló erők közötti küzdelem eredményétől függ. Ma, a kollektiv szerződések korában, az ilyen természetü viták legtöbbször a régi szerződés lejártával, az új szerződés megkötése előtt támadnak, amidőn a szerződni kivánó felek mindegyike a maga számára igyekszik a lehető legnagyobb előnyöket biztosítani. Ezek a viták az úgynevezett érdekeltségi viták, amelyeknek elintézését a szociálpolitika az egyeztető, békéltető bizottságok, vagy hivatalok hatáskörébe utalja s amelyekben a munkásság mindig szervezetként áll szemben egy vagy több munkaadóval, vagy a munkaadók szervezeteivel.

A munkaügyi bíróságok a fennálló jogszabályok alapján döntenek s bár a méltányosság szempontjait, hivatásuknál fogva, kötelesek is tekintetbe venni, ezt csak annyiban tehetik, amennyiben az érvényes jogszabályok erre módot engednek. Az egyeztető, békéltető bizottságok, vagy hivatalok tevékenysége a méltányosságra, igazságosságra és a szociális célszerüségre való törekvés alapján nyugszik.[1,2]

A munkaviszonyból származó jogvitáknak külön munkaügyi bíróságok elé való utalása azért fontos, mert az ilyen perek igazságos eldöntéséhez nem csak a jogszabályok, hanem a munkaviszonyok speciális ismerete és

---

[1] *Walter Kaskel:* Arbeitsrecht. Berlin, 1925. Julius Spinger.

[2] *Waldemar Zimmermann:* Grundzüge und Grundprobleme des Schlichtungswesens München, 1922. Duncker et Humblot.

erős szociális érzület szükséges, azonkivül fontosnak mutatkozott az is, hogy a törvényhozások a munkaügyi bíróságok mellé, szakértői, véleményadói, érdekképviselői rendeltetéssel, a két érdekcsoportnak megbizottjait is odaállítsák, akiknek közreműködése garantálja a tényállás szakszerü, alapos és a valóságnak megfelelő kiderítését s az igazságos, a jogvitában álló feleket megnyugtató itélet létrejöttét.

A munkaügyi biráskodás és az egyeztető, békéltető bizottságok, hivatalok különböző feladatainak elvi tisztázása azért fontos, mert a fogalmak összezavarása ez intézményeknél különösen gyakori, ami igen érthető, mert végeredményben mind a két intézménynek a célja a viszály megszüntetése, a biráskodásnál a jogi, az egyeztetésnél és békéltetésnél: az erkölcsi igazság megállapításával.

Ezért érthető az a tendencia, amely a munkaügyi biráskodást az egyeztető, békéltető bizottságok, hivatalok tevékenységével mindenáron összekötni kívánja, valamely közös intézmény keretében. E közös intézményt sokan az egységes munkahivatalokban látják és úgy vélik, hogy a munkaügyi bíróságok tevékenységének ez egységes munkahivatalok egyik munkaágát kellene alkotnia. Meg kell azonban gondolni azt, hogy milyen hátrányokkal járhat a munkaügyi biráskodásnak az egységes állami jogszolgáltatási szervezetből való kihasítása.

A félreértéseket az a körülmény is táplálja, hogy a munkaviszonnyal kapcsolatos *jogi* vitáknak itélettel való eldöntése előtt, a törvényhozások elsősorban a békés megegyezés lehetőségét igyekeznek biztositani, tekintettel arra, hogy az itélet bármennyire igazságos és megnyugtató, az egyezség sokkal tökéletesebb eszköze a felek teljes megbékélésének.

A magyar munkaügyi biráskodásról szóló 1920. évi 9180 M. E. rendelet értelmében, a jogvitának egyezség utján való elintézését minden esetben meg kell kisérelni s ezt a kisérletet a per folyamán több izben meg lehet ismételni. Az 1884. évi XVII. törvénycikk 176. szakasza értelmében, a munkaviszonyból támadt jogi viták az elsőfoku iparhatóság, illetve az ipartestület békéltető bizottsága által, fellebbezés kizárásával, döntendők el, azonban a döntéssel meg nem elégedő fél igényeit nyolc napon belül, a törvény rendes útján érvényesítheti.

A francia Conseil de prud'hommes a munkaügyi biráskodást két fórum előtt bonyolítja le. Az első fórum a Bureau de conciliation, amelynek tevékenysége a jogi vitában álló felek megegyeztetésére irányul, a második fórum

a Bureau de jugement, amely az itélet meghozatalára hivatott akkor, ha az első fórum előtt az egyeztetés nem sikerült.

A belga törvénytervezet, mely az 1926. évben került nyilvánosságra, ugyancsak hasonló intézkedéseket tartalmaz.

A német munkaügyi biráskodásról az 1923. évben kiadott törvénytervezet értelmében, a bíróság elnöke, a pernek szóbeli tárgyalása előtt, gondoskodni tartozik arról, hogy az érdekképviseletek részéről kiküldött ülnökök közbejöttével, békéltető tárgyalás tarttassék.

A munka kollektiv vonatkozásainak szabályozásáról szóló, 1926. évi olasz törvény kötelezi a Corti di Apello elnökeit, hogy az elébük utalt munkaviták eldöntése előtt, meg kell kisérelniök a békés megegyezés létrehozatalát.

A magyar kormánynak a munkaügyi biráskodásról szóló 1920. évi 9180. M. E. sz. rendelete a járásbíróságokat bizza meg evvel a feladattal. A munkaügyi bíróság a járásbíróság itélőbirájának elnöklete alatt, a munkaadók és munkások sorából kijelölt ülnökökből alakult háromtagu tanácsban tárgyal és határoz. Az ülnököket a munkaadóknak és munkavállalóknak a kereskedelemügyi miniszter által, a többi érdekelt miniszterrel egyetértően, e célból összeállított jegyzékbe felvett egyesületei és testületei jelölik ki. Ülnökül csak a férfinemhez tartozó, feddhetlen életü magyar állampolgár jelölhető ki, aki legalább 26 éves, a bíróság székhelyén lakik és szakmájában legalább három év óta működik. A kijelölt egyén tisztét elfogadni köteles, csak fontos okból nyerhet felmentést.

Az érdekeltségi viták kiegyenlítését szolgáló egyeztető, békéltető bizottságok, hivatalok intézményeinek kifejlődésére különös hatással voltak az angol Mundella és Kettle ezirányú eredményes kisérletei.

Mundella, aki nagyiparos volt, a nottinghami kerületben, az egyre jobban elhatalmasodó munkaviszályok kiegyenlítésére, azonos számu munkaadóból és munkásból álló, állandó paritásos bizottságot (kamarát) létesített, amely a maga köréből választotta elnökét, helyettes elnökét és titkárát. Viszály esetén, a bizottság (kamara) a békés megegyezésre alkalmasnak vélt javaslatot készített, amelyet a vitában álló felek elé terjesztett, akiknek tetszésére volt bizva annak elfogadása, vagy elutasítása.

Mundella gondolatának lényege abban állott, hogy a felek elé terjesztett javaslat igazságosságát azok önként belátják.

Kettle a munkaadókból és munkásokból álló paritásos bizottság élére pártatlan elnököt állított. Ez a bizottság is

elsősorban a viszály kiegyenlítését kisérelte meg, ami ha nem sikerült, itéletet hozott, mely kötelező erővel birt azon az alapon, hogy erre nézve a felek a kollektiv szerződésben előzetesen megállapodtak. Kettlenél már kidomborodik a megkülönböztetés a jogi és az érdekeltségi vita között, azonban az angol praktikusság vezette akkor, amidőn mégis, minden ipari viszálynak egységes megszüntetésére gondolt.[1]

Az intézmény további fejlődése túlnyomórészben Mundella vagy Kettle rendszereihez kapcsolódik, igen sokszor a két rendszer variálásával.

Az angol 1896. évi Conciliation Act elsősorban intézkedett az országban működő egyeztető bizottságok összeirásáról, tevékenykedésük regisztrálásáról, azonkivül az olyan esetekben, amidőn fenyegető, vagy már fennálló munkaviszály kiegyenlítése érdekében, a vitában álló felek egyetértő szerv igénybevételét elmulasztották, a kereskedelmi és ipari minisztérium feladata azokat ilyen szerv igénybevételére rábirni.

Az 1919. évi november 20-iki Industrial Courts Act egyes ipari viszályok kiegyenlítésére Industrial Court néven állandó szervet létesített, amely részben pártatlan, részben munkaadó és munkás tagokból áll. Ez a törvény nem szerencsés megalkotásu és már kialakult s tisztázott szociálpolitikai fogalmakat kever össze, amikor az »egy személy munkaviszonyából« származó vitákat is az Industrial Court hatáskörébe utalja.[2]

Német-Ausztria 1919. évi december 18-iki törvénye a munkaviszonyból származó viszályok kiegyenlítésére, a munkaviszonyok szabályozására és kollektiv szerződések ügyének előmozdítására egyeztetőhivatalokat létesített.

Az egyeztetőhivatalok elnökét és ennek helyettesét az igazságügyi államtitkár, a szociális igazgatás államtitkárával egyetértésben, pártatlan egyének sorából nevezi ki, mig a tagokat és póttagokat a szociális igazgatás államtitkára bizza meg, a figyelembeveendő szakmabeli egyesülések meghallgatásával, három évre s a megbizás elvállalása csak alapos okból mellőzhető.

Az egyeztetőhivatal közbelépése a vitában álló felek egyikének, vagy valamely hatóságnak kérelmére történik, de az elnök, különösen nagy terjedelmüvé vált kizárás, vagy sztrájk esetében, hivatalból is megindíthatja az eljárást.

---

[1] *Ludwig Gossmann:* Übersicht über Schlichtungswesen Englands und seiner Tochternationen. Berlin, 1923.

[2] *Ludwig Gossmann* i. m.

Ha egyezséget nem sikerül létrehozni, az egyeztetőhivatal kimondja döntését s azt közli a vitában álló felekkel s nyilatkozatra hivja fel azokat arra nézve, elfogadják-e a döntést, vagy sem. Ha 14 napon belül a nyilatkozat nem érkezik be, ez a döntés elutasításának tekintendő. Amennyiben a felek a döntést elfogadják, ez törvényesen végrehajtható.

Német-Ausztria törvényhozása az egyeztetőhivataloknak a munkaviszályok elintézése körüli tevékenységét inkább e hivatalok erkölcsi tekintélyére alapította és a kényszerrendszabályok mellőzésével, a józan belátást kivánja érvényesíteni.

Németországban kollektiv érdekeltségi viszályok elintézése az 1923. évi október 30-iki rendelet értelmében történik.

Az egyeztetőbizottságok egy vagy több, az érdekeltségen kivül álló elnökből, valamint egyenlőszámu munkaadó és munkásülnökből állanak. Az elnököt a legfőbb országos hatóság nevezi ki, a munkaadóknak és munkásoknak a kerületben működő gazdasági egyesülései meghallgatásával, mig az ülnököket ugyanezen egyesülések javaslatára.

Nagyobb gazdasági kerületekben a birodalmi munkaügyi miniszter, az illetékes legfőbb országos hatóság meghallgatásával, egyeztetőket nevez ki, akik az egyeztetést olyan esetekben veszik a kezükbe, midőn ez a gazdasági életre különös jelentőséggel bir.

Ha a felek másképpen nem állapodtak meg, vagy az egyeztető részéről beavatkozás nem történt, a tárgyalások folytatására az az egyeztetőbizottság illetékes, amelynek kerületében a viszályban álló munkások munkahelye fekszik.

Az egyeztetőbizottság és az egyeztető valamelyik fél kérelmére, vagy hivatalból avatkozik a viszályba.

Az egyeztetőbizottság elnöke, vagy az egyeztető mindenekelőtt egyezség létrehozatalát kisérli meg és csak e kisérlet sikertelensége után kerül a kérdés egyeztető bizottsági tárgyalásra.

Amennyiben az egyeztető bizottság előtti tárgyalás folyamán megállapodás nem jönne létre, a bizottság terjeszt elő egyezségi javaslatot, amelyet, ha a felek elfogadnak, ez az irásba foglalt egyezség joghatályával bir. Ha a felek az egyezségi javaslatot nem fogadják el, az egyeztető a javaslatot kötelező erővel ruházhatja fel, amennyiben az abban foglalt szabályozás mindkét fél jogos érdekeinek mérlegelése mellett, a méltányosságnak megfelel és amennyiben a javaslat keresztülvitele gazdasági és szociális szempontból szükséges. Bizonyos esetekben a kötelezővé

való nyilvánítás a birodalmi munkaügyi miniszter hatáskörébe tartozik.

Belgiumban az 1926. évi május 5-iki királyi rendelet szabályozza a kollektiv viszályokat kiegyenlítő bizottságok tevékenységét.

E bizottságok mindegyike elnökből, helyettes elnökből, három-három munkaadó, illetve munkás ülnökből és a titkárból áll.

A munkaadó és munkásülnököket a munkaügyi miniszter nevezi ki, a kerületi munkaadó és munkásegyesülések által előterjesztett javaslat alapján. Amennyiben a javaslat az előirt határidőn belül nem érkeznék be, az ülnökök kinevezéséről a miniszter hivatalból intézkedik. Az elnököt és helyettesét az ülnökök testülete választja s ha megállapodásra jutni nem tudna, azokat a miniszter a kerületben lakó s a pártatlanság biztosítékát nyujtani tudó személyek sorából nevezi ki. A titkár kinevezése a miniszter által történik.

A miniszter megbizhatja a munkaközvetítő hivatalok paritásos bizottságait is egyeztetőbizottsági teendők elvégzésével.

Amennyiben az egyeztető eljárás lebonyolítására a felek által kötött kollektiv szerződés külön egyeztetőszervben állapodott meg, ennek illetékességet a rendelet elismeri.

Az egyeztető bizottság elnöke tartozik az egyik fél bejelentésére, az eljárást megindítani. A bizottság a feleket megidézi és a tényállás felderítése után, felhivja őket egyezségi javaslat tételére. Ha az első ülésben megegyezés nem jönne létre, a következő ülésre maga a bizottság készít elfogadhatónak tartott egyezségi javaslatot. Ha egyezség nem jönne létre, a bizottság javasolja a feleknek, egyezzenek meg abban, hogy döntésre bocsátják a vitát, amely döntés mindkét félre nézve kötelező erejü lesz. Eredménytelenség esetén, a bizottság a felvett jegyzőkönyvet, részletes jelentéssel, a gazdasági és munkaügyi miniszterhez terjeszti, annak kifejtésével, milyen körülmények akadályozták a békés kiegyenlítést és a feleknek milyen felelősségük van ebben.

Mint Német-Ausztriának, Németországnak és Belgiumnak az érdekeltségi viszályok kiegyenlítése érdekében létrehozott intézményeinek ismertetett szervezetéből látjuk, hogy azok Mundella és Kettle rendszerének célszerünek látott összetevődéséből állanak s bár valamennyi az érdekelt felek önkéntes belátására helyezi a súlyt, mégis Németország szervezete látszik a leghelyesebbnek, amennyiben a döntésnek kötelező erejüvé nyilvánithatása révén, a nagyobb

jelentőségü viszályokban az eljárás nem hagyja maga után a megoldatlanság ürét. Nem szabad elfelejtenünk, hogy bár a viszálynak kötelező döntéssel való befejezése esetleg fullánkot is szúr a lélekbe, a vélt igazságtalanság érzetének előidézésével, amely lappangásával sokszor rosszabb hatásu, mint a nyilt harc tovább huzódása, azonban mégis, gondolnunk kell arra, hogy a gazdasági élet összhangjának megzavarása a társadalom érdekeit támadja meg és akkor, amidőn a társadalom kényszerítő beavatkozási jogát egyéb területen elismerjük, itt is azt kell tennünk. Ha az etikai felfogás uralomra jut az egész társadalom életében, nem lesz szükség a viszályoknak döntéssel való befejezésére, az igazságosság belátása az érdekelfogultság felett győzni fog.

A törvényhozások a békés megegyezést, az igazságos belátás felkeltésén kivül, olyképpen vélik előmozdíthatni, hogy a munkanélküliség esetére szóló biztosítás teljesítményeinek élvezetét a munkásnak kizárásban, vagy sztrájkban való vétlenségéhez kötik. Igy például az ismertetett belga királyi rendelet megállapítja, hogy a munkaharc révén munkanélkülivé vált munkás csak akkor tekinthető objektiv alapon munkanélkülinek, ha a sztrájkra a munkaadó adott okot olyképpen, hogy a munkások által elutasított új munka- és bérfeltételeket az egyeztető eljárás igénybevétele előtt helyezi érvénybe, vagy ha a munkaadó kizárást alkalmazott, mielőtt az egyeztetési eljárást igénybe vette volna, továbbá, ha a munkaadó vonakodik az egyeztetőbizottság előtt megjelenni, valamint ha az egyeztetőbizottság által készített javaslatban foglalt egyezséget a munkaadó utasítja el.

Ezek az intézkedések, a munkás jobb belátásán kivül, a munkaadót is méltányosabb magatartásra kényszerítik, mert más oldalon a munkanélküli munkás a munkaközvetítő szerv által felajánlott munkahelyet, a munkanélküliségi biztosítás teljesítményének elvesztése nélkül, visszautasíthatja, ha az sztrájk, vagy kizárás folytán válik betöltendővé, ami azután avval a következménnyel jár, hogy a munkaadó újabb munkásokhoz egyhamar nem fog jutni és így üzemének huzamos beszüntetésére kényszerül.

Dániában, az 1921. évi december 21-iki törvény életbelépte óta, az egész ország területén, három egyeztető személy működik. Az egyeztető tárgyalásnak előirt szabályai nincsenek. Amennyiben az egyeztető a viszályban álló felek elé, megegyezésre alkalmas javaslatot kiván készíteni, a munkába a felek egy-egy megbizottját is be kell vonni. Ha az egyeztetési eljárás eredménytelen, ez további következményekkel nem jár.

Norvégiában kerületenként működik egy egyeztető és

ezek felett áll egy, aki az egész ország területén tevékenységi jogosultsággal bir s aki akkor avatkozik a viszályba, ha a kerületi egyeztető eljárása eredménytelen. Az országos egyeztetőnek a tárgyalás tartamára jogában áll a sztrájkot betiltani s ez intézkedése ellenére is sztrájkot provokáló szervezetek 25.000 koronáig terjedhető birsággal sujthatók. Ha a megegyezés kilátástalan, az érdekeltek a sztrájktilalom megszüntetését kérhetik.

A jogi viták és érdekeltségi viszályok megnyugvást keltő elintézése fontos érdeke a gazdasági élet összhangjának. A tőke és a munka harmonikus együttműködésének biztosítása elsősorban a tőke és munka reprezentánsainak egymáshoz való bizalmán épülhet fel. Ezt a bizalmat azonban csupán a rideg egyéni önzésen felülálló társadalmi érzület és az erkölcsi követelményekhez való ragaszkodás teremtheti meg.

A jogi vitákat és érdekeltségi viszályokat így sem lehet teljesen megszüntetni, csak csökkenteni, de a békés megoldás lehetősége erősödik és a megnyugvás tökéletesebb lesz.

Itt kell megemlékeznünk az üzemi tanácsok, valamint az iparfelügyelet munkájának jelentőségéről a jogi viták és érdekeltségi viszályok megakadályozása terén, amiről az iparfelügyelői jelentésekben találunk érdekes adatokat.

V.

Önsegélyintézmények.

A szakszervezeti mozgalom.

A gazdasági liberalizmus »szabadságának« hangoztatásakor megfeledkeztek arról, hogy ennek a szabadságnak bizonyos feltételei vannak. E feltételek túlnyomó részével azonban a társadalomnak csak egy csoportja, a tőkéseké, rendelkezett, mig azok, akik csupán munkájukkal állanak be a gazdasági tevékenység folyamatába, e feltételektől távolesve, csak névleges, de nem tényleges szabadság birtokosai lehettek.

A munkás a termelésben csak egyszerü gépként, minden akarat és irányító cél nélkül vett részt, tevékenységét a tőkés önkényes rendelkezésének kellett alávetnie s mi sem állott tőle távolabb, mint az, hogy a gazdasági élet öntudatos alanyává válhasson.

Igy tehát a gazdasági szabadság csak a tőkésekre vonatkozott, a csupán munkaerejükre utaltak teljes alávetettségben — mely a rabszolgasorstól nem sokat különbözött — helyezkedtek el a gazdasági rendszerben, ami azután két olyan főcsoportot jelentett a társadalomban, amelyeknek érdekei — a saját hitük szerint — ellenkeznek egymással.

Ennek az érdekellentétnek igazi kialakulása, a kapitalizmus megerősödésével, a nagy üzemek fellépésével következett be, amikor az egymás mellett dolgozó tömegek egymással tudatos lelki kapcsolatba kerültek, amely kapcsolat annál jobban erősödött, minél inkább visszaélt a kapitalizmus hatalmi helyzetével.

Ez a tudatos lelki kapcsolat folyton mélyült és kezdetleges passzivitásából az aktivitás terére lépett át, amikor a közös érdeknek közös fellépéssel való, szervezett érvényesítésében rejlő előnyöket felismerte.

A kapitalizmus, természetesen, hamar meglátta a

dolgozók tömörülésében rá váró veszedelmet és mindenképpen igyekezett azt megakadályozni, az államhatalom igénybevételével. Igy például az angol 1799. évi törvény három hónapi fogsággal, sőt kényszermunkával is büntette azokat a munkásokat, akik egyesüléseket alakítanak a munkabérek emelése és más »törvénytelen« követelések érvényesítése céljából.

De egy évszázaddal később, a negyedik német, stuttgarti szakszervezeti kongresszusnak, az 1902. évben, tehát akkor, amidőn a munkásság koalíciószabadsága már régen törvényesen biztosíttatott, tiltakozni kell olyan birósági itéletek ellen, amelyek az egyesülési szabadság gyakorlását a munkások részéről megnyilvánult zsarolásnak minősítik, a munkaadókkal szemben.

Természetesen, az ilyen intézkedések nem tudták elfojtani az életösztönt, amely a dolgozók szervezkedési kisérleteiben, az üldözések mellett is, kifejezésre jutott s a közös szenvedések méginkább közrehatottak az egységesülési törekvések előmozdításában.

A tőke nélküli dolgozók tömege, teljes kiszolgáltatottságban, egyedül állott, saját magára utaltan. Az államhatalom a kapitalizmus érdekeit képviselte és magatartása, tényked ései is ebből a szempontból nyilvánultak meg. A dolgozók emberi mivolta teljesen elveszett a szem elől, de elveszett, evvel kapcsolatban, a munkaerő védelmében rejlő helyes közgazdasági érdek felismerése is. A keresztyéni szeretet csak szavakban élt, csak a szószékekről hangzott, távoli világból — távoli világnak. Ha akadt is az emberiességnek egy-két képviselője, a kapitalizmus sorából, mint Owen Róbert és Legrand Dániel, akik a dolgozók sorsán enyhíteni igyekeztek, ezek törekvését elnyomták s őket bolond rajongóknak tekintették.

A munkásság tehát, amely teljes joggal látta magában a társadalomnak külön, szinte kiközösített osztályát, csak magára, a maga erejére számíthatott abban a nagy harcban, amelyet társadalmi jogaiért meg kellett vivnia, ha csak el nem akart pusztulni. Annak, hogy ezt megtehesse, első előfeltétele volt a koalíciószabadság biztosítása.

A koalició-szabadságnak kettős jelentősége van. Egyrészről jelenti államjogi elismerését a munkásság egyesülésekbe való tömörülése szabadságának, másrészről jelenti annak államjogi garantálását, hogy ezek az egyesülések, a munkásság érdekeinek érvényesítése szolgálatában, tevékenységüket minden beavatkozás és akadályoztatás nélkül folytathatják. De a koalició-szabadság érvényre jutása csak akkor lesz teljes, ha azok, akik vele élnek, másokat is sza-

badon, befolyásolás, vagy erőszakolás nélkül engednek vele élni, tekintet nélkül arra, hogy ki, milyen felfogáshoz, vagy irányzathoz csatlakozóan véli legeredményesebben elérni a szervezkedés utján, a vágyott erkölcsi, kulturális és gazdasági célokat. Vagyis azok a törekvések, amelyek a más felfogásu vagy irányzatu szakszervezeti mozgalmaknak presszió vagy erőszakoskodás utján való megbontására, megsemmisítésére törekszenek, éppen olyan sérelmei a koalició-szabadságnak, mint az állami vagy egyéb oldalról jövő elnyomás.

Az, hogy a szakszervezeti mozgalom egységes legyen, természetesen igen fontos kivánalom a munka igazi sikeréhez, azonban ezt erőszakoskodás utján elérni nem lehet. Az elvek harcában való meggyőzés sokkal könnyebben juttat eredményhez.

A szakszervezetek a munkásoknak önkéntes elhatározása alapján létrejött egyesülései, a kollektiv munkásérdekeknek társadalmosított uton való érvényesítése érdekében és létrejöttükben a társadalom keletkezése ismétlődik meg, természetesen, szükebb keretek között. A szakszervezeti mozgalmat a társadalmi igazságtalanságok megszüntetésének vágya keltette életre és igazi feladata ebben a törekvésben bontakozik ki, tehát az egész társadalomra nézve érdekkel bir, amennyiben nem esik a kapitalizmusnak abba a hibájába, hogy csak a rideg csoportérdekeket tekinti s az egész társadalom érdekeit figyelmen kivül hagyja.

A szakszervezetekben: a keretükben csoportosultak erkölcsi, szellemi és gazdasági érdekközössége testesül meg, vagyis magukban foglalják a társadalmat alkotó szolidaritásnak nélkülözhetetlen alapelveit. És éppen ezért, csak az a szakszervezeti mozgalom mutathat fel jelentősebb s állandóbb eredményeket, amely életében és munkájában e három alapelemet egész vonalon érvényre juttatja.

Érdekes Ferdinand Tönniesnek véleménye, aki a szakszervezetekben olyan emberek tömörülését tekinti, akik valamely közös foglalkozás által, vagy valamely gazdasági üzemhez való közös hozzátartozás által, már megelőzőleg objektiv viszonyban allottak egymáshoz. A szakszervezetek: tagjaiknak tudatosan megalkotott társadalmi eszközei, közös érdekeik szolgálatára. Céljuk a harci erők összefogása és rendezése, a szemben álló érdekek elleni küzdelemben. Tönnies ebben a harcban elsősorban árharcot lát. Az elmélet ugyanis a munkásban: eladóját, a vállalkozóban: vásárlóját látja olyan árunak, melyet korábban egyszerüen munkának, a marxisták munkaerőnek hivtak. A harcnak ez irányzata által a szakszervezet kereskedelmi társasághoz

lesz hasonló, helyesebben: az ugyanazon árut termelők olyan szövetségéhez, amely nagyjelentőségü kartellnek is tekinthető. Mert a szakszervezetek, akárcsak a kartellek, különösen azt a célt szolgálják, hogy a konkurrenciát azok között, akik egy és ugyanazon áru számára a lehető magas árat kivánják biztosítani, megszüntessék.

Sinzheimer véleménye szerint: a szakszervezeti mozgalom az eszményi társadalom egyik legerősebb uttörője, mert »felbontja lassanként az individualizmus régi világnézetét és helyébe a kollektivizmust teszi«. Az organizációk lesznek a társadalom felépülésének elemei éppen úgy, amint azelőtt az egyesek voltak. A társadalom nem lesz összege az egyeseknek, hanem összege az organizációknak, mint ezt most az olasz Carta del Lavoro társadalomfelfogása is bizonyítja.

Karl Legien szerint: a szakszervezetek a munkásság olyan egyesülései, melyeknek célja a munka és bérfeltételek kedvező alakulásának megvalósítása és a munkaszerződés feltételeinek megállapításánál: a munkás hozzászólási jogának biztosítása.

A. Weber szerint: a szakszervezetek a munkásság érdekképviseleti és harci alakulatai, amelyeknek frontja a kapitalizmus ellen irányul.

A munkásszervezkedés okai ámbár gazdaságiak voltak, minthogy a szervezkedés céljainak elérését az államhatalom, amelyet a gazdasági hatalom tulajdonosai irányítottak, akadályozta, politikai értelemben is fel kellett venni a küzdelmet. Az angol Chartista-mozgalom, amely ugyan nem volt kifejezetten szakszervezeti mozgalom, de a szakszervezetek támogatását élvezte, például a választójognak az egész népre való kiterjesztése érdekében indult meg, mert elvei szerint, csak a politikai reform alapján várható gazdasági változás.

A munkásmozgalom gazdasági és politikai vonatkozásai azóta, hogy a gazdasági és politikai hatalom azonossága tudatosan jelent meg a dolgozók szeme előtt, egymással összefüggnek és éppen ezért elkerülhetetlenné vált a szakszervezetek politikai kapcsolatainak kiépítése.

Az 1868. évben Berlinben megtartott általános német munkáskongresszus szerint »a munkásság megszervezéséhez a koalició szabadsága szükséges. Miért vonják meg azt a munkásoktól? A tőkés hasznát veszi tőkéjének, a munkásnak is hasznát kell venni az ő munkaerejének. Ezért csak olyan képviselőt válasszunk, aki megigéri, hogy a munkások egyesülési szabadságának megvalósulásáért fog küzdeni«.

A mai munkásmozgalmak, egyes irányoktól, mint pl. a syndikalizmus, eltekintve, általában a munkafeladatok megosztásával, két részben tevékenykednek: szakszervezeti és politikai mozgalom keretében, amelyek formai tekintetben önállóak, legtöbbször azonban benső közösségben állanak egymással.

Az 1872. évben Erfurtban megtartott szakszervezeti kongresszus kimondotta, hogy »szent kötelessége minden munkásnak minden pártvillongást félretéve, semleges alapon megalkotni a szakszervezeti organizációt«.

Az 1892. évi halberstadti szakszervezeti kongresszuson kifejezésre jutott, Legien javaslatára, az az elv, hogy a szakszervezetek harcának csupán gazdasági területen kell lefolynia.

Az 1906. évi mannheimi pártgyülés a következő megállapítást tette: »A szakszervezetek elkerülhetetlenül szükségesek a munkások osztályhelyzetének emelésére, a polgári társadalmon belül. Fontosságban nem állanak a szociáldemokrata párt mögött, amely a munkásosztály emeléséért és más társadalmi osztályokkal való egyenjogosításáért küzd, politikai területen. Mindkét szervezet tehát harcaiban kölcsönös megértésre és együttműködésre van utalva. Olyan akcióknál, melyek a szakszervezet és a párt hasonló érdekeit célozzák, a két szervezet vezetőségének egymással a megértést kell keresnie.«

Az 1911. évi drezdai szakszervezeti kongresszus a munkásmozgalom két irányának összefüggését így világította meg: »A munkásság politikai és szakszervezeti organizációinak tagjai kizárólag a munkásság sorából kerülnek ki s így, természetesen, együtt kell haladniok, azonban egymástól elkülönített feladatok szolgálatában. Az összefüggés a szabad szakszervezetek és a szociáldemokrata szervezetek között egészen szükségszerü, azonban szociáldemokrata organizációknak a szakszervezetek csak akkor lennének minősíthetők, ha a szakszervezeti tagságot a szociáldemokrata párthoz való tartozóságtól tennék függővé, amiről pedig beszélni sem lehet.«

A müncheni 1914. évi szakszervezeti kongresszuson Legien a következő kijelentést tette: »A szakszervezetekben és a politikai pártokban két külön organizációnk van, amelyek teljesen önállóak és egészen határozott feladatok megoldására rendelvék. Ha a szakszervezeteket szociáldemokrata szövetségekké tennénk, esztelenség lenne külön politikai és külön szakszervezeti organizációkat fenntartanunk.«

Az Odborové Sdruzeni Ceskoslovenské elöljárósági konferenciája, melyet az 1924. évben tartott, megállapí-

totta, hogy a szakszervezeti mozgalmak feladata »a munkásokat és alkalmazottakat, politikai meggyőződésre való tekintet nélkül, egymáshoz közelebb hozni és a közgazdasági és szociális harcra egyesíteni. A szakszervezeti mozgalomnak politikai csoportokra való széttördelése a proletáriátus gyengítésével és a szocializmus megkárosításával egyértelmü. Az előljáróság ezért a szocialista pártokhoz fordul, amelyek ezideig a szakszervezeti mozgalom függetlenségét elismerték, — ne hagyják magukat befolyásolni a kommunista és más munkáspártoknak erőszakos előrenyomulásától, hanem az egységes szakszervezeti mozgalmat és annak akcióit továbbra is jóindulatulag támogassák«.

Más felfogás szerint: »a párt és a szakszervezet egymástól organikusan elválasztott két különböző alakulat. Mindkettő mindenesetre a gazdasági szocializmus gondolatát képviseli és ezért közös harci alapon áll. A tagok összetétele a szakszervezetben egészen más, mint a politikai pártban. Ha a szakszervezeti vezetők nagy része egyidejüleg a szociáldemokrata párthoz tartozik, ez csak arra szolgál bizonyítékul, hogy azoknak felfogása szerint ez a párt képviseli legenergikusabban a munkások érdekeit, de nem ad jogot a szakszervezetnek és a pártnak azonosítására«.

A szakszervezeti mozgalom különböző irányainak utját s ez uton való tervszerü haladása részleteit, a különböző irányok világnézeti, társadalom- és gazdaságfilozófiai tartalma szabja meg és ennek megfelelően választják ki vagy teremtik meg maguknak azt a politikai szervezetet, amely hivatott, a munkamegosztás alapján, a munkásmozgalom politikai érdekeit szolgálni. De az is gyakori, hogy a munkásmozgalom valamelyik politikai iránya teremt magának párhuzamos szakszervezeti organizációt.

A szakszervezeti mozgalom különböző irányai közül a legfontosabbak: a Nemzetközi Szakszervezeti Szövetség, a Keresztény Szakszervezetek Nemzetközi Szövetsége, a Kommunista Szakszervezeti Internationale, a syndikális szervezetek, a fascista és egyéb nemzeti szervezetek, továbbá az egyik irányzathoz sem csatlakozott szervezetek.

A szociáldemokrata pártokkal kapcsolatban álló Nemzetközi szakszervezeti szövetség, az u. n. amsterdami Internationale, öleli magához a legnagyobb taglétszámot. Az 1921. évben 22,411.826 munkás tartozott az idecsatlakozott szakszervezetek kötelékébe. Ez a létszám az 1924. év végéig 17,702.441-re fogyott, amiben, az Internationale véleménye szerint, nagy része van az egész világon szinte állandósult munkanélküliségnek, továbbá az angol General

Federation of Trade Unions kiválásának, a csehországi, franciaországi szakadási mozgalomnak és az olaszországi fascista szakszervezeti mozgalom egyeduralmának. Ehhez az Internationaléhoz, legnagyobb létszámmal, a német birodalmi és az angliai szakszervezeti szövetségek tartoznak. Az amsterdami Internationale, amely az osztályharc elve alapján áll, a wieni 1924. évi szakszerrvezeti kongresszuson elfogadott szabályok alapján működik. Főbb céljai a munkásság nemzetközi egységének megvalósítása, valamennyi ország szakszervezeteinek nemzetközi összekapcsolása utján, a nemzetközi szociális törvényhozás kiépítése, a munkások művelődésének előmozdítása, a háboruk megakadályozása és a reakció elleni küzdelem.

Az Internationale vezetőségét alkotja az elnökből, három helyettes elnökből és három titkárból álló előljáróság; az előljárósági tagokból, valamint 17, a különböző államok szakszervezeti szövetségei által választott kiküldöttből álló bizottság; a kongresszus által kiküldött reviziós bizottság és a kongresszus, melyben minden képviselt állam legalább egy szavazattal bir. Teljes 100.000 tag után 2, 150.000 tag után 3, 200.000 után 4 szavazati jog, ezenfelül egy millió tagig minden teljes 200.000 tag után 1—1 szavazati jog illeti meg az országos szervezetet. Egy milliótól öt millió tagig már csak minden 500.000 tag után esedékes 1 szavazat, mig öt millión felül már csak minden egy millió után.

Az előljáróságnak évenként legalább hatszor, a bizottságnak legalább kétszer kell összeülnie. Rendes kongresszust minden harmadik évben kell összehivni, mig rendkivüli kongresszus bármikor összehivható. A kongresszus idejét és helyét, amennyiben erre vonatkozólag a megelőző kongresszus nem határozott, a bizottság állapitja meg.

Az előljáróság feladata dönteni olyan kérdésekben, amelyek nincsenek a bizottság, vagy a kongresszus elé utalva, mig a bizottságé: az előljáróság tevékenységének vizsgálata, a következő évi programm összeállitása, a számadásoknak átvétele és a reviziós bizottság jelentésének elfogadása, a következő évi pénzügyi előirányzatának jóváhagyása, az országos szervezetek felvétele és kizárása feletti határozathozatal, a kongresszus összehivása és napirendjének megállapitása.

A kongresszus hatáskörébe tartozik: valamennyi felmerülő kérdés feletti végleges döntés, az akcióprogramm megállapitása, előljárósági, bizottsági tagok és titkárok, valamint a háromtagu reviziós bizottság megválasztása.

Az országos szervezetek minden 1000 tag után évi

12 hollandi forint tagsági díjat fizetnek. Önkéntes kilépés csak a szándéknak hat hónappal előbb történt bejelentése előtt következhet be.

Ha most az amsterdami Internationaléhoz csatlakozott egyes országos szakszervezeti szövetségek programmját vizsgáljuk, azt látjuk, hogy azok nagyjában egyezők, különbséget csak annyiban találunk, amennyiben az illető ország politikai, gazdasági, szociális és kulturális viszonyai egymástól különbözőek.

Igy például a dán országos szakszervezeti szövetség feladatai: a csatlakozott szervezetek együttműködését létrehozni, a munkások helyzetének javítása érdekében, továbbá: az ipar demokratizálása és a termelés szocializálása érdekében munkálkodni, mely célok elérését különböző eszközök igénybevételével véli biztosítani. Ezek: A csatlakozott szövetségek együttes, szervezett fellépése olyan esetekben, midőn a munkaadók a munkások szervezkedési, vagy gazdasági törekvését veszélyeztetik; biztosítása a munkásság kötelező, kölcsönös támogatásának sztrájk, vagy kizárás esetén; agitáció a szakszervezeti mozgalom továbbfejlesztése érdekében; fenntartása és kiépítése a többi országok szakszervezeteivel való összeköttetésnek és egymás anyagi támogatásának nemzetközi keretekben való megszervezése; a munkásképzés előmozdítása, a munkáskérdéssel összefüggő statisztikai adatgyüjtés és az adatok feldolgozása; együttműködés a szociáldemokrata pártokkal, a szociálpolitikai törvényhozás előmozdításáért.

A brit szakszervezeti szövetség célja: valamennyi csatlakozott szervezet érdekeinek védelme és általában a munkások gazdasági és szociális viszonyainak javítása. Ennek a célnak elérése érdekében követelendő a föld, a telkek, a bányák és természeti kincsek, a vasutak nacionalizálása, a közérdekü üzemeknek állami és községi igazgatásba vétele, a munkások hozzászólási jogának biztosítása, a közhivatalok és közüzemek igazgatása tekintetében, a heti 44 órás munkahét és a minimális munkabér törvényes szabályozása, a munkanélküliek megfelelő támogatása, az egészségügyi rendszabályoknak megfelelő lakások létesítése, megkönnyítése a müveltség megszerzésének a népiskolától '— az egyetemig terjedő területen, megfelelő segély és kártalanítás nyujtása a beteg és a balesetet szenvedett munkás számára, megfelelő aggkori nyugdíj biztosítása minden 60-ik életévét betöltött állampolgár számára, az özvegy nő és az árva gyermekek nyugdíjügyének állami megoldása.

Az amsterdami Internationale taktikai szempontból két nagy csoportra oszlik. Az első, amely a szakszervezeti

Internationalet a célok teoretikus felfogásában való egység megvalósításával kívánja erőssé tenni, nem pedig a hozzátartozó tagok létszámának felfokozásában, amely kívánatos ugyan, de a teoretikus egység rovására nem lehet. Ezt a felfogást vallják az európai kontinens szakszervezetei. A másik csoport: az angol szakszervezeti szövetség, melynek véleménye szerint a szakszervezeti Internationale akkor lesz erős, ha nagy létszámot ér el és az egységes felfogás később magától fog adódni.[1]

A Keresztény Szakszervezetek Nemzetközi Szövetségében s az azon kivül tömörült vallásos világnézeti alapon álló szakszervezetek taglétszáma az 1921. évben 3,759.106, az 1924. évben 2,112.109 volt. Legnagyobb volt a németországi szervezetek létszáma, az 1921. évben 1,819.718, az 1924. évben 1,100.000 fővel.

A keresztény szakszervezeti mozgalom, nevezetesen a keresztény szocializmus szerint: az egész életet erkölcsi normák irányítják. Igy a gazdasági életnek is erkölcsi jelentősége van és az emberi élet vallásos céljaiból indul ki. A keresztény szocializmus a gazdasági életben csupán eszközt lát a célhoz, feltételt az erkölcsi kultura felvirágzásához. Az emberi szükségleteket igazságosabban kielégítő gazdasági életet kiván, mert így az ember társadalmi együttélése tökéletesebb alapokon épül fel és a kulturális fejlődés felé is helyesebben vezet el.[2]

A keresztény szakszervezeti mozgalom a keresztény világnézetből indul ki s evvel együtt az emberből s az ember lelkiségéből. Ezért előtte a kapitalizmus nem a pénzfelhalmozásban és a kijegecesedett gazdasági formában elevenül meg, hanem az ember gondolkozásában, amely az ember tevékenységét csak a vagyonszerzésre és önző érdekeinek megvalósítására ösztönzi, embertársa érdekeire való tekintet nélkül.

A keresztény szakszervezeti mozgalom, bár céljainak általános emberi jelentősége van, nemzeti talajon áll és tevékenysége a nemzet egészének érdekéhez kapcsolódik.

A vörös (kommunista) szakszervezeti Internationale a marxi rendszerre felépített bolsevizmust képviseli s alapelve: az osztályelv alapján való organizáció a szakszervezeti mozgalomban és munkájából kidomborodik a politika jelentősége, amit az orosz szakszervezeti mozgalomra vo-

---

[1] *E. F. Rimensberger:* Vor und nach dem Pariser kongresse des I. G. B.

[2] *F. Baltrusch:* Gewerkschaftsbewegung und Wirtschaftsgestaltung. Berlin, 1925.

natkozólag azzal magyaráznak, hogy Oroszországban a proletárpártok régebbek, mint a szakszervezetek és ezeket a proletárpártok alakították meg. Igy tehát természetes, hogy a szakszervezeti funkcionáriusok többnyire pártfunkcionáriusok is.[1] Azonban az orosz szakszervezeti mozgalom vezetői mégis erősen hangsúlyozzák a szakszervezetek teljes önállóságát, kommunista és forradalmi alapon. Ez ugyan csupán a szavakkal való játék, mert, mint az orosz szakszervezetek tevékenységéből látjuk, ezek a bolsevizmusnak politikai eszközei. Létszámuk az 1921. évben 7,069.000, az 1924. év végén 7,333.845 főnyi volt.

A Syndikalizmus a jövő gazdasági organizációjának kiinduló pontját a szakszervezetben látja. A Nemzetközi Szakszervezeti Szövetséghez tartozó szakszervezeti mozgalomhoz hasonlóan, az osztályharc elvi alapján áll, de céljaihoz a politikai életben való részvétel teljes mellőzésével, egyedül a szakszervezetekben összpontosult munkásmozgalom utján kiván eljutni, mert a politikai életben való részvételben: a kapitalista államberendezkedésnek támogatását látja. A forradalom csak a szakszervezetek közvetlen akciójával érhető el. A forradalomhoz vezető legfontosabb harceszköz: a sztrájk, amelyben megmutatkozik a munkásságnak teljes gazdasági hatalma. A sztrájk azért is jelentős, mert a munkás öntudatát emeli és egyben kifürkészhető a kapitalizmus ereje is. Fontos további eszközei: a tömegdemonstráció, a bojkott és a szabotázs. A syndikalista mozgalom magában a szabadság mozgalmát látja és ez megnyilatkozik elveiben is. Például elismeri a kisebbségnek azt a jogát, hogy a többség akarata ellen is megkezdje a harcot, mert a munkás maga illetékes dönteni sorsáról.[2]

A syndikalista mozgalom főfészke Franciaországban van.

A nemzeti irányu szakszervezeti mozgalom a munkásság érdekét a nemzet érdekének szemszögéből tekinti és a nemzeteknek, mint erkölcsi, kulturális, politikai, területi és gazdasági egységnek, alapjából indul ki. A munkásban ennek a nemzeti egységnek egyik alanyát látja és érdekeit ezen az alapon kivánja, a nemzet érdekeivel kapcsolatba hozva, érvényesíteni. Legjelentősebb iránya jelenleg ennek az irányzatnak az olasz fascista szakszervezeti mozgalom, amelynek taglétszáma az 1924. év végén 2,000.000 főből állott.

Azt, hogy a szociálpolitikai törekvések egyrésze már

---

[1] *A. Enderle:* Die russichen Gewerhschaften. Berlin, 1923.
[2] *Walter Stucky:* Der revolutionäre Syndikalismus. Berlin, 1926.

a különböző államokban intézményesült, túlnyomólag a szakszervezeti mozgalomnak köszönhetjük, a szakszervezeti mozgalomnak, amely nagyszerű kiépítettséggel, lépésről lépésre kényszerítette ki a hatalom birtokosaitól, a tőke nélküli dolgozók számára, emberi mivoltuk elismerését és az evvel kapcsolatos követelményeknek intézményes, habár ma még igen hiányos megvalósítását.

A szakszervezeti mozgalomnak igen sok ellensége van, nem csupán az érdekelt kapitalizmussal kell küzdenie, hanem a szellemi dolgozók sorában is számos félremagyarázója találkozik. Pedig a szakszervezeti mozgalom kimondhatatlan sok szolgálatot tett és tesz a közérdeknek akkor, amidőn, a szociálpolitikai vivmányok fokozatos kiharcolásával, a dolgozók helyzetében enyhülést hozott és megakadályozta a végső elkeseredésnek társadalomromboló forradalmakban való kitörését. Szolgálatot tett a közérdeknek, amidőn, a munkaerő védelmében, a termelés egyik tényezőjének elpusztulását, vagy elsatnyulását akadályozta meg és lehetővé tette annak az emberi haladás biztosításában való érvényesülését.

A szakszervezeti mozgalomnak nem csupán gazdasági, de erkölcsi és kulturális irányban végzett munkája is döntő jelentőséggel bir. Felkeltette a társadalmi lelkiismeretet és rámutatott a társadalmi kötelezettségekre, a szakmabeli képzéssel és továbbképzéssel, a műveltségnek tagjai között való terjesztésével, pótolta a közület által elmulasztottakat s amikor az embernek emberré válásáért harcol, csak a társadalom igazi céljait igyekszik megvalósítani.

A szakszervezetek feladatukat a munkásság erkölcsi, szellemi és anyagi érdekeinek egész területére kiterjesztették. Igy például a svájci szakszervezeti szövetség külön munkásképző bizottságokat létesített, amelyeknek fenntartására a szövetség és a szocialista pártok a hozzájuk tartozó minden tag után évenként 0.1 frankot fizet. E bizottságok a legszélesebbkörü kulturális tevékenységet folytatják és a szakszervezeti szövetség tagjainak felerésze részt vett e munkásképző bizottság előadásain, tanfolyamain, hangversenyein, tanulmányi utazásain. Természetesen a sokoldalu és sokirányu kötelezettségek teljesítése olyan erőfeszítést kivánt meg a szakszervezetektől, hogy a kielégítendő szükségletek sorrendjében sokszor csak az elsők megoldásain munkálkodhattak, de azért nincsen tere a társadalom erkölcsi, kulturális és gazdasági életének, amelyen a szakszervezeti mozgalom tevékenysége a maga előnyös hatását ne éreztette volna.

A szakszervezeti mozgalom tevékenységének elbirálá-

sánál ne csupán az egyik oldalt tekintsük. Ezen az egyik oldalon bizony sok olyan jelenséget láthatunk, amelyek károsak a közületre és az egyesekre. De meg kell gondolni azt is, hogy ha a szakszervezeti mozgalom eredményeket akart elérni, még a végső eszköz alkalmazásától sem volt szabad visszariadnia. Igaz ugyan, hogy a sztrájkokat, demonstrációkat nem mindig a dolgozók érdeke mozgatta, de minden emberi mozgalomban vannak tévedések, vannak visszaélések és sokszor találkozunk erőszakoskodásokkal és más velleitásokkal, amelyek nem voltak méltók ahhoz a célhoz, amely felé a szakszervezeti mozgalomnak haladnia kell, — de gondoljunk arra, hogy a törvényes védelem hiányai olyan kiszolgáltatottságot jelentettek a dolgozók számára, hogy a meggondolatlan ténykedések mindig megmagyarázhatók.

Ami arra a vádra vonatkozik, hogy a szakszervezeti mozgalom nemzetközi irányzata, a nemzeti szempontok mellőzésével, a munkásmozgalom nemzetköziségére helyezi a hangsúlyt, ez is csak részben igaz. Gondoljunk a német, francia és belga szakszervezetek háboru alatti magatartására s tekintsünk az 1923. évben a Ruhr-vidék megszállása előtt történt eseményekre.

A római nemzetközi szakszervezeti kongresszus tudvalevőleg elhatározta, hogy a jövőben a háboruk elhárításának eszközéül az általános nemzetközi sztrájkot fogja alkalmazni. Az amsterdami szakszervezeti Internationale vezetősége úgy találta, hogy a Ruhr-vidék megszállása esetén, a római határozat alkalmazandó lenne és ezért összehivta a bánya-, szállító és fémmunkásszervezetek megbizottjait, hogy a francia imperializmusnak a Ruhr-vidékre való betörése elleni tiltakozás jeléül kimondandó, nemzetközi sztrájk előkészítésének részleteit megbeszéljék. A vezetőség megállapította azt, hogy amiként 1914-ben a német munkásoknak lett volna feladata saját országuk imperializmusa ellen szót emelni, úgy most a francia és belga munkások kezébe jutott a kezdeményezés kötelessége. A francia és belga munkások képviselői azonban kijelentették, hogy a Ruhr-kérdés Franciaország és Belgium közvéleményének szemében ma úgy jelenik meg, mint az adós és hitelező viszonya, melyben az adós rosszakaratu és nem akar fizetni, tehát a hitelező teljes jogosultsággal használja azokat az eszközöket, amelyek e behajtásra rendelkezésére állanak. A francia és belga kiküldöttek magatartásán hiusult meg a világsztrájk kimondása és az értekezlet kénytelen volt megállapítani, hogy »Az 1914. évben a német munkásság öntudata csütörtököt mondván, a francia és belga munkásságot

a nacionalizmus karjaiba hajtotta, viszont ma a francia és belga munkásság tehetetlensége üzi a német munkásságot a nacionalizmus oldalára. A német munkás ma a nacionalizmus hatása alatt áll és csak a legerősebb jellemüek tudták magukat e hatás alól mentesíteni«.

A szakszervezetnek igazi helye, igazi feladatköre már kialakult a szociálpolitikában, de még ma is kénytelen az önsegély hatalmas erőit olyan szolgálatokra fordítani, amelyek ellátása pedig a közület kötelességében állana. Minél jobban tökéletesedik valamely államban a szociálpolitika berendezettsége, annál inkább szabadulnak fel a szakszervezetek indokolatlanul lekötött erői, az igazi feladatok szolgálata felé.

A csupán munkaerejükből élők szociálpolitikai védelmének kiépítésével, a szakszervezeti mozgalomnak a cél elérése érdekében alkalmazott eszközei teljesen átalakulnak és a társadalom helyes érdekének szolgálatában már nem a si vis pacem, para bellum gondolata vezeti, hanem az érdekek kölcsönös kiegyenlítődése, vagyis nem csupán a rideg tagérdek megvédése, hanem a gazdasági tevékenység érdekeinek védelme, amely tulajdonképpen a társadalom érdeke.

A szakszervezetek több államban ma már az állami szociálpolitikának a szociális önigazgatás jegyében működő szerveivé is lettek és ezen a területen, törvényes intézkedések alapján állíttattak be bizonyos szociálpolitikai funkciók szolgálatába és cselekvéseiknek törvényes garanciái is vannak.

A szakszervezeteknek, mint az állami szociálpolitika önigazgatás jegyében működő szerveinek, feladatai főként, 1. mint a dolgozók érdekképviseletének, a munkaadók érdekképviseletével való békés megegyezés alapján, a munkafeltételeknek egységes elv szerint, úgy a közgazdasági érdekek figyelembevételével, mint a munkaerő védelmével kapcsolatos nagy társadalmi érdekek érvényrejuttatásával, kollektiv uton történő megállapítása,

2. a különböző szociálpolitikai intézmények munkájában, a dolgozók érdekképviseleteként való, tevékeny szerves közreműködés, (pl. munkaviszály alkalmával egyeztető bizottságokba paritásos alapon kiküldött munkástagok delegálása, munkásbiztosítási vitás ügyekben döntő bíróságokba ülnökök kijelölése, munkafelügyeletben való részvétel stb.) ami ez intézmények eredményes s a kitüzött célnak megfelelő garanciája is, 3. mint a dolgozók hivatalos érdekképviseletének, a dolgozókkal kapcsolatos társadalmi jelenségek, valamint a szociálpolitikai intézmények munkájá-

nak állandó szemmeltartása, a megfigyelés eredményeinek feldolgozása, a szociálpolitikai törvényhozás használatára.

Természetesen, ezen kivül megmaradnak a szakszervezetek munkakörében a maguk speciális erkölcsi, kulturális és gazdasági feladatai is, sőt a közületi szociálpolitika által már felölelt területen, az eredmény tökéletesítése érdekében, szükséges kiegészítő tevékenység megszervezése (pl. az állami szociális biztosítás teljesítményeinek szakszervezeti pótbiztosítás teljesítményeivel való pótlása, kiegészítése stb.)

A szakszervezeti mozgalom akkor, amidőn a dolgozók társadalmi érdekeinek előmozdítása szolgálatában tevékenykedik, e munkájában a hangsúlyt az erkölcsi, kulturális, szociális és gazdasági egyenjogusításra helyezi és ezt elsősorban az által véli megvalósítani, hogy a gazdasági életnek szociális strukturáját megváltoztatja és ezen az uton a gazdasági életre a dolgozóknak nem csupán befolyást biztosít, hanem közvetve a gazdasági élet irányításában való részvételre is lehetőséget nyujt.[1]

A szakszervezeti mozgalom Németországban ehhez a célhoz erősen közeledett akkor, amidőn 1918 november 15-én a németországi négy nagy szakszervezeti központ a Generalkomission der Gewerkschaften Deutschlands, a Gesammtverband der christlichen Gewerkschaften Deutschland, a Verband der deutschen Gewerkvereine, a Polnische Berufsvereinigung és az alkalmazottak szövetségének három munkaközössége, az Arbeitsgemeinschaft der Kaufmänischen Verbände, az Arbeitsgemeinschaft freier Angestelltenverbände és az Arbeitsgemeinschaft der technischen Verbände huszonegy munkaadó szövetséggel megkötötte az ugynevezett munkaközösségi egyezményt, amelynak kifejezett célja az, hogy a munkaadók és munkásság számára lehetővé tegye Németország életében a gazdasági és szociálpolitikai kérdések közös, együttes megoldását.

Az egyezmény szerint: a központi munkaközösség központi előljáróság és központi bizottság irányítása alatt működik. A központi előljáróságot a központi bizottság választja, amely valamennyi foglalkozási ág munkaadó és munkás megbizottjaiból áll. A központi munkaközösség szervei paritásos alapon, minden majorizálási kisérlet lehetőségének kizárásával, vannak összeállítva. A központi munkaközösségnek a különböző gazdasági és ipari ágak szerint összetevődött alcsoportjai vannak és ez alcsoportok

---

[1] *Lothar Erdmann:* Zu den Richtlinien für die künftige Wirksamkeit der Gewerkschaften. Berlin, 1926.

élén szintén elöljáróság és alcsoportbizottság áll, a munkaadó és munkásmegbizottak egyenlő képviseleti elve alapján. Az alcsoportoknak önálló igazgatása van, amely azonban tartozik a központi munkaközösség elöljáróságának és bizottságának rendelkezéseihez alkalmazkodni.

A munkaközösség a következő 12 alapelv megállapításával jött létre:

1. A munkaadók a szakszervezeteket a munkásság hivatott képviseletének elismerik.

2. A munkások és munkásnők koaliciószabadságának bárminemü korlátozása kiküszöbölendő.

3. Az üzemi munkásszervezetek támogatásától a munkaadók elállanak.

4. A hadból hazatérő katonák régi munkahelyeiken visszafogadtatnak.

5. A munkanyilvántartó (közvetítő) hivatalok igazgatása paritásos alapon történik.

6. Valamennyi munkás munkafelvételei kollektiv szerződés útján nyernek megállapítást.

7. Minden legalább ötven munkást foglalkoztató üzemben üzemi bizottságot kell alakítani, a munkásság képviseletéül, amely a munkaadóval együtt ügyel fel arra, hogy az üzemi viszonyok a kollektiv szerződésnek megfelelően alakuljanak.

8. A kollektiv szerződésekben: paritásos alapon működő egyeztetőbizottságok alakítására is gondolni kell.

9. A nyolcórás munkanap általános érvénye elismerendő.

10. Paritásos alapon felépített központi bizottság létesítendő.

11. A központi bizottság dönt az alapvető kérdésekben, végzi az egyeztetést az egyes csoportok között felmerülő vitákban.

12. A központi bizottság határozata kötelező erővel bir.

A munkaközösség, bár az addig egymással szemben álló felek felek békes együttműködésének a német közgazdaság érdekeinek szolgálatában való megvalósításával tagadhatatlanul jelentős eredményeket ért el, egységében nem lehetett tartós, amiben éppen úgy része van a munkaadó, mint a munkásszervezetekenek. Az utóbbiak közül az Amsterdami Internationaléhoz tartozó szabad szakszervezetek voltak azok, amelyek véleménye szerint csak olyan gazdasági munkaközösség teljesítheti az elébeszabott feladatokat, amely gondolkozási, véleményközösségen alapul, amiről az ilyen munkaközösségben szó sem lehet, hiszen

a munkaadóknak a jelenlegi gazdasági rendről vallott felfogását nem lehet közös alapra hozni a munkásság ebbeli felfogásával.

Mindazonáltal ezek a szakszervezetek is elismerik, hogy a gazdasági és szociális politikában nem csupán a krizis áthidalása, hanem közgazdaság erőinek kibontakozhatása érdekében, a termelésben résztvevő csoportok közös munkája kivánatos lenne. »De ez nem a gondolatközösséget feltételező munkaközösségek révén érhető el, hanem olyan célszövetségek utján, amelyek figyelembe veszik azt, hogy a magánkapitalista gazdasági rendben úgy a termelés, mint a gazdaságpolitika terén munkaadó és munkás között olyan kiegyenlíthetetlen ellentétek vannak, amelyek közöttük organikus közösségi élet lehetőségét nem nyujtják.[1]

Ellenben a munkaközösség rámutatott a világnézeti és egyéb tekintetben különböző felfogásu szakszervezetek együtthaladásának szükségességére és különösen az Amsterdami Internationaléhoz tartozó szabad szakszervezetek részéről hangsúlyozzák a különböző irányzatu szakszervezetek munkaközösségben való szövetkezésének kivánatos voltát.

Ezt a felfogást arra alapítják, hogy a munka, mint termelési tényező, képviseletének a szakszervezetek munkaközössége utján való egységesítése elodázhatatlanul szükséges ahhoz, hogy keresztül-kasul átorganizált kapitalizmussal szemben a kivánt eredmények elérhetők legyenek. A szakszervezetek összességének szolidaritása, amely a szakszervezeti küzdelmekben nem egyszer erősebbnek mutatkozott minden világnézeti különbségnél, hivatott a munkásság összessége érdekeinek a tőke reprezentásaival szemben való képviseletére. Ez a szolidaritás, amely a szakszervezetek munkaközösségének szerves megvalósításában mutatkozik meg, sokkal fontosabb a munkásság érdekeire, mint a vállalkozókkal létrehozott munkaközösség.

Ez a felfogás abban helyeselhető, hogy a szakszervezeti mozgalom céljainak eléréséhez kivánatos a különböző felfogásu és irányu szakszervezeti mozgalmak együttműködése, de ez az együttműködés csak akkor lehet eredményes, ha a rideg csoportérdekek hatása alól emancipálódni tud és az együttműködés célját az egész társadalom erkölcsi, kulturális, gazdasági és szociális emelésében állapítja meg. Ehhez pedig feltétlenül szükséges a munka és a tőke reprezentánsainak a közérdek szempontjából szabályozott s a

[1] *Franz Spliedt:* Um die Arbeitsgemeinschaft. Berlin, 1925.

megértés szellemétől áthatott közös együtthaladása, a szakszervezetek munkaközösségével.

Mert ha az az állítás, hogy a különböző szakszervezetek között fennálló világnézeti különbség a munkásság összesége érdekeinek védelme szolgálatában áthidalható, igaz, — akkor nincsen akadálya a tőke reprezentánsaival munkaközösségben vagy más egyéb szervezetben való együtthaladásnak sem, hiszen minden gazdasági rendszer végeredményben világnézeti alapon nyugszik és a kapitalizmust más, a különböző irányzathoz tartozó szakszervezeti mozgalmaktól ugyancsak világnézeti különbségek választják el.

A szakszervezeti mozgalom egyre hatalmasabban fellépő erejének gyengítésére a csak a maga önző érdekeire tekintő kapitalizmus minden lehetőt elkövet és a munkásságot műhelyközösségek létesítése útján véli a szakszervezetek hatása alól kivonni, azonban minden valamire való eredmény nélkül.

A szakszervezetek létesülése és munkájuk kibontakozása szükségszerű fejleménye volt a kapitalizmus társadalom-ellenes gazdasági felfogásának és e felfogás gyakorlati keresztülvitelének s éppen ezért a szakszervezeti mozgalom vezető iránya a gazdasági demokráciában látja gazdasági feladatainak megvalósítását, amely gazdasági demokrácia főelve az, hogy az emberi gazdálkodás az egész társadalom érdekét lévén hivatott szolgálni, a gazdasági élet folyamatának alakításában és irányításában a társadalom minden tagjának nemcsak joga, de kötelessége is részt venni, mert csak így lehet helyes, igazságos, a közérdeknek megfelelő eredményes tevékenységet biztosítani.

A gazdasági demokrácia felé az első lépések már megtörténtek, talán hézagosan, de ez is eredmény. A tarifális szerződéseknek kötelező erejüvé nyilvánítása és az üzemi tanácsok intézményének létesítése a legjelentősebbek ezen a téren.

A gazdasági demokrácia természetesen nem jelentheti a szélsőséges tendenciák érvényrejutását s az eddigi igazságtalanságoknak más oldalu igazságtalanságokkal való felváltását és éppen ezért a szakszervezeti mozgalom harci iránya csak addig ismerhető el jogosnak, mig a társadalom helyes érdekeinek szolgálatában, a munkának a tőkével való egyenjogosításáért az elfogulatlan igazságosság jegyében küzd és nem esik a kapitalizmus hibájába, mely a csoportérdektől elvakítva, mellőzni kívánta az egyetemes társadalmi szempontokat.

A szakszervezeti mozgalom életében egyik legnagyobb

jelentőségü az olasz, 1926. évi törvény, a munka kollektiv vonatkozásának szabályozásáról és az 1927. évi április hó 21-én megjelent Carta del Lavoro, melyek révén a törvényesen elismert szakmai szervezkedések, úgy a munkaadóké, mint a munkásoké, hivatalos szervekké váltak és törvényes jogot kaptak arra, hogy a keretükbe tartozók érdekeit úgy az állammal, mint a többi szakmai szervezkedésekkel szemben képviseljék, a kerületükbe tartozók összeségére érvényes kollektiv szerződéseket kössenek és tagdíjakat vethessenek ki.

A szakszervezetek elismertetésének feltétele az, hogy a bennük önkéntes elhatározásból egyesült munkások száma legalább egy tizede legyen a szervezet illetékességének területén, ugyanabban a szakmában dolgozó munkások számának. További feltétel az, hogy tagjaik gazdasági és erkölcsi érdekein kivül, programmszerüen és eredményesen foglalkozzanak azok erkölcsi és nemzeti nevelésével, oktatásával és a szervezetek vezetőiben garancia legyen, erkölcsi és nemzeti megbizhatóságuk tekintetében.

A szakszervezeti tagsági díjakat a szervezet illetékességének területén, ugyanabban a szakmában dolgozó valamennyi munkás tartozik megfizetni, tekintet nélkül arra, belépett-e a szakszervezetbe, vagy sem. A tagsági díjat, mely évenként a munkások egynapi keresetének megfelelő összeg, a munkaadó tartozik a bérből levonni és a szakszervezeti pénztárba beszállítani.

A korporációk, melyek a szakmabeli szervezeteket összefogják, az olasz törvény szerint, a termelési erők egységes szervezetei és azok érdekeinek képviselői Mint a szervezeti érdekek reprezentánsai, jogosítva vannak a munkaviszonyok szabályozására s a termelés rendezésére vonatkozó rendszabályokat megszabni. A korporációk biztosítják a munkaadó és munkás jogi egyenlőségét, gondoskodnak a termelés és a munka fegyelmének biztosításáról.

A fascista mű a termelés céljait a termelésben résztvevők jólétében és a nemzeti hatalom fejlődésében látja és a szakszervezeteket, a munkaadó szervezetekkel együtt, beállítja a termelésnek az önigazgatás jegyében működő irányító szerveiül, melyek vezető eszméje: a szolidaritás.

A szövetkezeti mozgalom.

A szövetkezeti mozgalom a társadalmi önsegély erőinek, a szakszervezeti mozgalommal párhuzamos irányban való érvényesítését jelenti. A különbség a kettő között az, hogy mig a szakszervezeti mozgalom a munkaerejük bérbeadásából élők tömörülése, addig a szövetkezeti mozgalom a társadalomnak sokkal nagyobb részét öleli magába s a tagság itt nem a munkaviszony, hanem a gazdasági helyzet függvénye. Ezenkivül a szakszervezeti mozgalom az erkölcsi és szellemi erők összetevődésén alapul, a szövetkezeti mozgalomban e két összetevődő erőhöz a harmadiknak, a gazdasági erőnek is hozzá kell járulnia, s itt az erkölcsi és szellemi erők a gazdasági erőn keresztül hatnak. A szakszervezeti mozgalom nem csupán védekező, hanem támadó tendenciáju is, a szövetkezeti mozgalom pedig elsősorban defenziv jellegü, bár, mint a Svédországban a svéd fogyasztási szövetkezetek és a margarintröszt között, az 1919—1922. években lefolyt és a szövetkezetek győzelmével végződött harcból látjuk, hogy a szövetkezetek tevékenysége, szükség esetén, támadó jelleget is ölthet. Ugyancsak a svéd fogyasztási szövetkezetek intéztek az 1926. évben támadást a svéd gummicipő-tröszt ellen s az eredmény az volt, hogy a tröszt a gummicipők árát két koronával leszállította. A szakszervezeti mozgalom a tőke és a munka harcában a munkát reprezentálja, a szövetkezeti mozgalom a tőkével szemben ugyancsak tőkét állít, de ennek a tőkének szociális tendenciája van, ellentétben a hatalmi viszonyok kihasználása révén előállott tőke tendenciájával, amelyben az egyéni célok dominálnak. Sidney Webb szerint a szakszervezet és szövetkezet között az ideális házasság viszonya áll fenn, amelyben mindegyik fél tiszteletben tartja a másik egyéniségét és előmozdítja a másik munkáját, mialatt mindkettő örömmel egyesíti erejét a közös célnak: a kooperációra alapított államnak elérésére.

A szövetkezeti mozgalom csiráival már a tizennyolcadik század második felében találkozunk, azonban ekkor még az eszme igazi lényege nem kristályosodott ki. Csak később, Owen hatása alatt, fejlődött ki Angliában a mozgalom szociális tendenciája. A Rochdale 28 takácsa által az 1844. évben alapított fogyasztási szövetkezet már »a tagok anyagi javát, szociális és gazdasági helyzetének emelését« tüzi ki célul. Itt már a szövetkezet tiszta nyereségének szétosztásánál nem a tagok által befektetett tőkét, hanem a vásárolt áruk összegét vették figyelembe. A szövetkezet csak az esti

órákban volt nyitva és az adminisztrációt a tagok díjazás nélkül, maguk látták el.

Addig, mig Angliában elsősorban a fogyasztási szövetkezetek alakultak ki, pártpolitikai befolyásoktól mentesen, Franciaországban a termelőszövetkezetek eszméje hódított, Saint Simon tanítványának, Buchez-nek fáradozásai nyomán, kezdetben kommunisztikus szempontok figyelembevételével. Buchez már az 1831. évben kidolgozta egy asztalos termelőszövetkezet alapszabályait, melyek szerint a szövetkezetet öt választott tag igazgatja s a befektetett tőke elidegeníthetetlen, oszthatatlan és növelése a tagok keresetének visszatartott részével növekszik állandóan. Ez a szövetkezet nem alakulhatott meg, de 1834-ben az aranyművesmunkások alapították meg a maguk termelő-szövetkezetét, hasonló elvek mellett. Az 1848. évben a francia kormány a termelőszövetkezetek támogatására három millió frankot utalt ki, majd a Louis Blanc kezdeményezésére alapított szabóipari termelő-szövetkezet is állami támogatásban részesült, amely egyik börtönből átalakított műhelyben, 2000 munkással kezdte meg működését s az első munkamegbizást is a kormány adta számára, 100.000 katonai egyenruha elkészítésére.

Németországban a szövetkezeti mozgalom megindulását a kisiparnak az egyre hatalmasabbá váló gyáripartól való fenyegetettsége motiválta, a kisipar versenyképességének fenntartása érdekében.[1] Hermann Schulze nevéhez fűződik itt az eszme igazi megvalósítása, aki az 1849. évben Delitzsch városban nyers-anyagbeszerző és előlegnyujtó szövetkezetet létesített. A szövetkezeti eszme ezután mindenütt gyorsan terjedt és az 1895. évben, Londonban ült össze az első szövetkezeti világkongresszus, amely megalakította a szövetkezetek világszövetségét.

A szövetkezetek nemzetközi szövetségének célja, mint ezt a Baselben, az 1921. évben tartott tizedik kongresszus megállapította: »hogy a mai magán versenygazdaságot, az emberiség közös érdekeinek védelme érdekében, minden tekintetben független szövetkezeti szervezettel helyettesítse. A szövetségnek az 1924. évben, Genfben tartott tizenegyedik kongresszusa ehhez a célkitüzéshez való ragaszkodását hangsúlyozta avval a kiegészítéssel, hogy törekvéseit, teljes függetlensége fenntartása mellett, a saját eszközeivel, minden idegen mozgalomtól való korlátozottság kiküszöbölésével kivánja elérni.

---

[1] *P. Pessina:* Die Einkaufs- und Eigenproduktions-bestrebungen im Rahmen der Konsumgenossenschaftsbewegung. Bern, 1921.

Ezen a tizenegyedik kongresszuson már 35 állam 85.000 szövetkezete volt, 600 megbizottal, képviselve és e szövetkezetek 40 millió tagot foglaltak magukban.

A szövetkezeti mozgalom a társadalmi gondolat öntudatos, testet öltött védekezési szervezete a kapitalizmus társadalomellenes, egocentrikus törekvéseivel szemben. Totomianz szerint[1] a szövetkezet a kapitalizmus és a szocializmus között áll és céljai elérése érdekében kombinálja mindkettő előnyeit akként, hogy a kapitalista üzemi módot széles néptömegek érdekeinek szolgálatában fejleszti tovább. Totomianz a világ szövetkezeteinek számát 300.000-re, ebből a hitelszövetkezetek számát 150.000-re, a fogyasztási szövetkezetekét 50.000-re becsüli.

A szövetkezeti mozgalomban sokan alkalmas eszközt látnak a szociális probléma megoldására. Az tény, hogy a mozgalom előtt kiszámíthatatlan lehetőségek állanak. Annak azonban, hogy a szövetkezeti mozgalomnak a szociális probléma megoldásában döntő szerepe lehessen, még sok feltétele van. Elsősorban az, hogy az egyes szövetkezetek ne váljanak zárt szervezetekké, amelyek kizárólag a maguk tagjainak érdekét képviselik és a társadalom egyetemének érdekeire nem tekintenek, mert így tendenciájuk nem fog különbözni a kapitalizmusétól. Ellenkezőleg, az egyes szövetkezeteknek a szövetkezeti mozgalom munkamegosztásában a szövetkezeti eszme ideáljától irányított s a közös társadalmi cél érdekében dolgozó szervekké kell lenniök.

Másik főfeltétel az egyéni érdekek kiküszöbölése. A szövetkezetek tekintélyes részét az adminisztrativ vezetőség a maga érdekeinek szolgálatába állította, túlteng életükben a bürokrácia és nem csupán a társadalom, de a tagok érdekei is elmosódnak.

Az álszövetkezetek diszkreditálják a szövetkezeti eszmét és éppen ezért sok helyen mozgalom indult meg abban az irányban, hogy a szövetkezeteknek az eszme ideáljához ragaszkodó működését törvényhozási intézkedés garantálja, illetve a törvényhozás ne engedjen hézagokat a visszaélések lehetőségének számára.

Az is hátráltatja a szövetkezeti mozgalom tökéletesedését, hogy a szövetkezetek egy része a politikai és világnézeti szempontoktól nem tudja függetleníteni magát és ha nem is mindig kifejezetten, de a háttérben érvényesül a tendencia.

A szövetkezeti mozgalom különös lehetőséget nyujt

---

[1] *V. Totomianz:* Die Bedeutung und die Errungenschaften der Genossenschaftsorganisation. Berlin, 1927.

arra, hogy a gazdasági élet szervezésében és irányításában az egész társadalom részt vegyen, amikor a sok kis, egyenkint tehetetlen és nem érvényesülhető akaratot egy nagy, tekintélyes akarattá kovácsolja és beleállítja a gazdasági élet tengelyébe. A szövetkezeti mozgalom a kisemberek felszabadítását jelenti a kapitalista moloch által való leigázottságból, a tőke önkényuralma helyett, a társadalmi akarat szabad érvényesülését.

De megszünik a kistermelő elszigeteltsége és a kapitalizmusnak való kiszolgáltatottsága is. A terményeket a szövetkezet veszi át, dolgozza fel esetleg, s juttatja el a fogyasztóhoz vagy közvetlenül, vagy más szövetkezet útján, ami azt eredményezi, hogy terményéért magasabb árat ér el, de nem a fogyasztó, hanem a közvetítésből kizárt kapitalizmus rovására. De nem csak a mezőgazdasági, hanem az ipari kistermelő exisztenciája is megerősödik. A szövetkezet a nyersanyagot közvetlenül a termelőtől, nagy mennyiségben, jutányosan megvásárolja és a kisiparos rendelkezésére bocsátja, esetleg hitelképpen, annak feldolgozásáig s ha a munka kész, azt maga veszi át és értékesíti. Nem kell a kisiparosnak drága hitelt igénybe vennie, nem merül adósságokba, munkalehetősége folyamatos lesz, elkerüli a spekuláció által időnkint okozott ingadozásokat.

Az önálló kisemberek megerősítésével, a kisgazdák és kisiparosok elproletárizálódása nemcsak, hogy nem történik meg, hanem még ezek száma szaporodik és csökken a bérmunkások közötti konkurrencia. A kisfogyasztó nem kényszerül a sok foku közvetítő kereskedelem igénybevételére, a termelő és fogyasztó közötti kapcsolat kiépül és így a fogyasztó vásárlóképessége erősödik, a szükségletkielégítés teljesebb, tökéletesebb lesz. A tömegek jobb élelmezési, ruházkodási stb. lehetőségének biztosításával, az egészségi viszonyok is kedvezőbbek lesznek. A kulturális szükségletek kielégítésére is nagyobb a valószinüség, szóval a társadalmi szinvonal emelkedik és a társadalmi célok helyes szolgálata megvalósulhat.

A szövetkezeti mozgalom terén, mint említettük, elsőrendü követelménye a munka eredményességének az, hogy az egyes szövetkezetek tudatában legyenek a közös célnak és ennek szolgálatában, a munkamegosztás szerveiként tevékenykedjenek. Egy-egy állam szövetkezeteinek egymással szerves kapcsolatban kell lenniök, mert az elszigetelt apró szövetkezetek nem reprezentálhatják a társadalmi összefogásnak a kapitalizmussal szembeállított erőit. A különböző szövetkezetek összefogásának szüksége vezetett olyan hatalmas szervezet létesítésére, mint a Cooperative Wholesale

Society Limited, vagy a Hamburger Grosseinkaufsgesellschaft. De felmerült a szüksége annak is, hogy a szövetkezeti termelés és bevásárlás nemzetközi viszonylatban is érvényesülhessen. Igy az 1924. évi genti nemzetközi szövetkezeti kongresszuson Albert Thomas, a nemzetközi munkaügyi hivatal igazgatója hangsúlyozta az agrárországok és az ipari országok szövetkezetei intézményes kapcsolatba hozatalának és a nemzetközi szövetkezeti gazdaság megteremtésének szükségességét, a szövetkezeti mozgalom céljainak megvalósítása érdekében.

A szövetkezeti mozgalom egyébként is beállott a szociálpolitikai fejlődés szolgálatába. Igy, hogy példát említsünk, a Verb. Schweiz. Konsumvereine, amely alkalmazottjai számára bevezette a rokkantsági, özvegységi és árvasági biztosítást, s amely alkalmazottjainak teljes bért fizet betegség és katonai szolgálat esetén stb. az 1921. évben, külön telepítési szövetkezet útján, felépítette Freidorf községet, 150 házzal. A szövetkezet tagjai csak olyanok lehetnek, akik maguk is a községben kívánnak lakni. A tagok lakásaikat egyelőre bérlői minőségben birják, a bérletet a szövetkezet nem mondhatja fel s csak akkor szünik meg, ha a bérlő kilép a szövetkezet tagjai közül. A tag halála után, a bérlet örökösei részére szolgál. A házak mindegyikében egy lakás van, 4, 5 vagy 6 szobás, minden házhoz legalább 200 m^2 kert tartozik.

A község közepén van a szövetkezeti ház, melyben a szövetkezet kezelésében lévő üzlet és pékség, az iskola, a könyvtár és az utbaigazító iroda talált elhelyezést.

Freidorfot a szövetkezeti tagok igazgatják, bizottságok utján. Van kultur-, egészségügyi, üzemi, építési, pénzügyi, szórakoztatási és biztonsági bizottság.

Minden tag kötelességében áll naponkint 10 Rp. megtakarítása, melyet a szövetkezet takarék- és segélypénztárába kell befizetnie. A betétek után nem folyósítanak kamatot, a kamatot a község nevelési és oktatási célokra fordítja.[1]

Itt kell megemlékeznünk Albert Kimsey Owen szövetkezeti államáról, melyet a mexikói Topolobampo-öböl mellett alapított, az 1886. évben, Credit Foncier Company of Sinaloa néven. A szövetkezeti állam felépítése teljesen ideális volt, csak tagjai között hiányzott az emberi szolidaritás és ez volt oka 1895. évben bekövetkezett bukásának.

---

[1] *Ulrich Meyer:* Ein Genossenschaftsdorf. Bern, 1921.

A fogyasztók szociális ligája.

A fogyasztók kezében rejlő és a szociálpolitikai törekvések erősítése érdekében felhasználható társadalmi hatalmat a legtöbb helyen felismerték és a fogyasztók ezirányu kellő megszervezésével vélik e célokat elérni. Ennek a rendeltetésnek szolgálatában létesültek a különböző országokban a fogyasztók szociális ligái.

A fogyasztók szociális ligájának tevékenysége, mint a svájci szervezet alapszabályaiból olvashatjuk, kettős feladatkörben mozog, nevezetesen, hogy a fogyasztóban a felelősségérzetet a munkásság életviszonyai irányában felkeltse és a munkaadókra, a munkások helyzetének javítása érdekében, befolyást gyakoroljon.

Ez a mozgalom is az Északamerikai Egyesült Államokból indult ki és az első ligát New-Yorkban, az 1890. évben alapították. Később, e ligának eredményei nyomán, Pennsylvánia, Massachusetts és Illinois is megvalósította ezt a szervezetet, majd az 1899. évben a négy szervezet egyesült és azóta, National Consumers League néven, az Egyesült Államok egész területén működik.

Európában csak jóval később, az 1902. évben öltött az eszme először életet, Franciaországban. Később más országokra is átterjedt a mozgalom s különösen Hollandia és Svájc vezet ezen a téren. Később a különböző államok ligái kapcsolatba léptek egymással és nemzetközi világkongresszusokat is tartottak. Az első ilyen világkongresszus Genfben, az 1908. évben ült össze.

A fogyasztók szociális ligájának a jövőben való jelentőségét, a társadalmi önsegély terén, ma még eléggé értékelni alig lehet. Az intézmény kezdetlegessége csupán a társadalmi lelkiismeret elégtelenségén, a társadalmi közönyön, nemtörődömségen mulik.

A tökéletesedés lehetőségének útjában áll az is, hogy mig a szakszervezeti és szövetkezeti mozgalomban az egyén közvetlen érdekeltsége erősen kidomborodik, a fogyasztók szociális ligájának tevékenységében ez a közvetlen érdekeltség nem jelentkezik tisztán, elég öntudatossággal és így az eszme ma még csak kisebb társadalmi körzetben érvényesülhet. A különböző államokban működő ilyen ligáknak vannak egyes és kollektiv tagjai. A kollektiv tagok ezidőszerint többnyire szakszervezetek és szövetségek.

Nagy előnye a ligáknak, hogy nem tartoznak sem politikai, sem világnézeti irányzatokhoz és így minden elfogultságtól mentesen szolgálhatják a maguk elé tüzött célokat. A ligáknak leghathatósabb fegyvere, céljaik szolgálatában,

a keretükben tömörült tagok passziv magatartása, amely nagyrészben abban nyilvánul meg, hogy csak olyan üzem termelvényeit, gyártmányait vásárolják, amely üzem munkásaival, alkalmazottaival szemben bizonyos szociálpolitikai követelmények betartását garantálja és ezeket a termelvényeket és gyártmányokat is csak olyan üzletben vásárolják, amely e követelményekhez ugyancsak alkalmazkodik. Ennek a passziv magatartásnak, mint a fogyasztók szociális ligája svájci alakulatának alapszabályai kimondják, arra is ki kell terjednie, hogy a tag soha ne rendeljen meg olyan munkálatot, amelynek keresztülvitele éjszakai, vagy vasárnapi munkát követelne meg, továbbá ne halassza a munka megrendelését olyan időre, amelyben az üzemben, műhelyben, vagy üzletben a munka tudvalevőleg a legnagyobb mérvben szokott felgyülemleni, ezenkivül a tag ne fogadjon el soha olyan küldeményt, amelyet este 7 óra után, vagy vasárnap akarnak neki kézbesíteni, mert evvel megakadályozza az alkalmazottak, küldöncök és tanoncok munkaidejének meghosszabbítását. Kötelességévé teszik az alapszabályok a tagoknak azt is, hogy számlájukat az előirt időben pontosan fizessék meg.

A fogyasztók szociális ligái sok helyen listákat készítenek azokról az üzemekről, műhelyekről és üzletekről, amelyek vállalják a ligák által felállított szociálpolitikai követelmények betartását.

A ligák tevékenysége elsősorban a legkiáltóbb visszásságok kiküszöbölésére irányul és így különösen a háziiparban uralkodó munkauzsora elleni küzdelem szervezését vették kezükbe. A svájci ligával például az 1911. évben egyedül Bernben hét nagy, otthoni munkásnőkkel dolgoztató cég kötött megállapodást arra nézve, hogy azok részére legalább 20 ct. órabért fizet. Az 1913. évben már kilenc berni céggel állott fenn ez a megállapodás.

A munkaidő korlátozása és az éjszakai munka tilalmazása, az üzem egészségügyi követelményeinek biztosítása terén, egyes üzemekkel szemben kivivott eredményeik számottevőek. Ujabban a vendéglői és szállodai alkalmazottaknak igazságos munkabérrel való díjazása és a borravalórendszer megszüntetése érdekében indítottak mozgalmat.

A ligák a társadalmi önsegély erőit kivánják a szociálpolitikai fejlődés szolgálatába állítani és azt a társadalmi hatalmat akarják tudatossá tenni, szervezni és érvényesíteni, amely a centrális eszmétől irányított egyéni magatartásban rejlik. A kiindulási pont helyes és most csak az a kérdés, hogy a ligák propagandája meg tud-e majd mozgatni olyan tömegeket, amelyek révén tevékenységük a gazdasági élet szélesebb területén érvényesülhet.

VI.

A szociálpolitikai intézmények helyes működésének biztosítása.

A munkafelügyelet.

A munkásvédelmi rendszabályok bármennyire tökéletesek is, célhoz csak akkor fognak vezetni, ha azok becsületes megvalósítása a munkaadók részéről biztosítva lesz, továbbá ha a munkásság is a maga oldaláról ezt a törekvést, öntudatos magatartással, támogatni igyekszik. A munkásvédelmi törvényhozás, megindulásakor, mindjárt tudatában volt annak, hogy intézkedéseinek, ezek intencióihoz alkalmazkodó végrehajtására a garanciát, elsősorban a munkaadókkal szemben, meg kell találnia. Ennek a feladatnak szolgálatára, a munkafelügyelet intézményét állította be és éppen ez magyarázza azt, hogy a munkásvédelem tökéletesedésének logikus következménye volt a munkafelügyelet intézményének fejlődése. Minthogy pedig a modern munkásvédelem a dolgozó gyermekek érdekében tett intézkedésekkel kezdődik, a munkafelügyelet csiráját is ezen a téren kell keresnünk, azonban, mint Mária Terézia intézkedéseiből is kitünik, az iparfejlődés előmozdításának szándéka is motiválta az intézmény létrejöttét.

A II. József császár által az 1876. évben kibocsátott rendelet a gyárszerü üzemekben foglalkoztatott gyermekek védelméről intézkedik és a rendelet végrehajtásának ellenőrzését orvosok végzik.

A gyárakban dolgozó tanoncok védelmét szabályozó 1802. évi angol törvény a békebirók és lelkészek köréből választott tiszteletbeli felügyelőket von be az ellenőrzésbe, majd az 1833. évi törvény megvalósította a hatósági felügyeletet.

Svájcban Zürich kanton az 1815. évben szabályozza a gyermekmunkások védelmét és a keresztülvitel ellenőrzését az iskolafelügyelők hatáskörébe utalja, mig a közvetle-

nül ez után hasonló intézkedéseket tevő Thurgau kanton, az iskolafelügyelők mellett, a lelkészeket is az ellenőrzési tevékenység körébe állítja.

Poroszországban a gyermekmunka ellenőrzésének intézményesítése legelőször a katonai érdekekre való tekintettel történt, amikor feltünt, hogy a katonaanyag nagy részének silánysága összefügg a gyárakban dolgozó gyermekek munkaerejének lelkiismeretlen kiuzsorázásával. Az 1839. évi porosz törvény, a gyermekmunka szabályozásával egyidejüleg, a végrehajtás ellenőrzését a rendőrségre és az iskolai hatóságokra bizta, mig a francia 1841. évi, a gyermekmunkást védő törvény tiszteletbeli bizottságokat alkalmaz, melyek tagjai ipari szakemberek, tisztviselők, iskolafelügyelők és lelkészek sorából kerültek ki.

A munkafelügyelet intézménye, az említett kezdetektől, csak lassú menetben jutott el mai fejlődési fokához, amelyben még mindig nem tekinthetjük kialakultnak, mert a szociálpolitikának legújabb kibontakozása újabb szempontokat adott, amelyek az intézmény szervezetének módosítását, éppen a neki juttatott feladat eredményes betöltése érdekében, feltétlenül szükségessé teszik.

A munkafelügyelet szervei, a legtöbb országban államiak, így Angliában, Franciaországban, Magyarországban, Németországban és Svájcban. Ellenben, főként az északi országokban, Dániában, Norvégiában és Svédországban, az állami szervek mellett, a helyi, községi szerv is funkcionál.

A munkafelügyelet szervezete tekintetében, a különböző törvényhozások különböző felfogást vallanak. Igy Angliában, az 1901. évi törvény értelmében, a munkafelügyelet az intézmény főnökének központi vezetése alatt áll. Az ország 10 nagy kerületre oszlik, melyek mindegyikét egy főfelügyelő vezeti. A kerületek ismét körzetekre tagozódnak s ezek irányítása a körzeti felügyelőkhöz tartozik.

A Németbirodalomban, ahol a munkafelügyelet megszervezése az egyes államok feladata, a felfogás különböző, így Württembergben és Badenban a központosítás az elv, Poroszországban a decentralizáció.

Svájcban, az 1914. évi gyári törvény és az 1919. évi végrehajtási rendelet értelmében, a munkafelügyelet vezetésének szálai a szövetségi népgazdasági departement kezében futnak össze. Az egész Svájcban négy nagy kerület van, mindegyik élén a kerületi felügyelő, két helyettese és egy titkár áll. Egyébként meglehetős a decentralizáltság.

A munkafelügyelőktől általában technikai szakképzettséget kivánnak meg, azonban az államok legtöbbje figyelembe veszi, hogy vannak speciális feladatok is, ame-

lyek egyéb szakképzettséggel biró munkafelügyelők beállítását is megkivánják.

Igy Angliában az orvosmunkafelügyelő közreműködésének nagy jelentőséget tulajdonítanak s ezenkivül a villamosberendezéseknek, valamint a textiliparnak külön szakemberei vannak. Figyelemmel gondol az angol munkafelügyelet a női erők közreműködésének fontosságára, bár tevékenységi körüket nem határolják el a férfi felügyelőkétől.

Bajorországban és Szászországban szintén belevonják az orvosokat az intézmény munkájába, Szászországban a kémiai iparban külön kémikus-szakemberek működnek munkafelügyelőkként. Egyébként a német államokban, a szakszerüség tökéletesítése céljából, a munkások és alkalmazottak szakembereinek közreműködését is igénybe veszik. A nőket foglalkoztató üzemek felügyeletében női felügyelők is részt vesznek, hatáskörük azonban meglehetősen korlátolt.

Svájcban a munkafelügyelői körzetvezetők egyik helyettesének a munkások sorából kell kikerülnie.

A munkafelügyeletnek szánt feladatok között első helyen áll a munkásvédelmi rendszabályok végrehajtásának ellenőrzése, de ezen kivül terjedő teendőket is odautalnak egyes törvényhozások. Igy a svájci és különösen a lengyel munkafelügyeletnek szerepe van az érdekeltségi viszályok elintézésénél.

A munkafelügyelet legelsősorban a balesetelhárításra és az ipari egészségügyi követelmények megvalósítására törekszik. Sorban következik feladatai között: a gyári törvény, a szolgálati viszony, a munkaidő, a női és gyermekmunkások foglalkoztatása tekintetében fennálló rendelkezések betartásának biztosítása, a szociális célzatu gyári intézmények ügyének előmozdítása.

Evvel egyidejüleg, a munkafelügyelet az államnak a gazdasági és a szociális helyzet alakulását megfigyelő szerve, amely közvetlen kapcsolatban állván a való élettel, ennek eseményeit legközelebbről figyelheti meg és dolgozhatja fel.

Ezért a munkafelügyelők jelentései úgy a közgazdász, mint a szociálpolitikus számára a legtanulságosabb anyagforrást alkotják.

A munkafelügyelet tevékenységének szankció is szükséges, amely abban áll, hogy az általa tapasztalt visszásságok megszüntetésére hatalma, képessége is legyen.

Ma a helyzet, csaknem mindenütt, az, hogy a munkafelügyelők intézkedéseiknek közvetlenül érvényt nem szerezhetnek, hanem vagy birói, vagy közigazgatási szervnél

kell jelentést tenniök, amely azután a további eljárást elvégzi.

A tapasztalatok azt mutatják, hogy a munkafelügyeletnek elsősorban teljes függetlenséget kell biztosítani, a bíróságéhoz hasonlóan, mert csak így lehet tőle befolyásolásmentes, igazságos, hivatásának megfelelő tevékenységet várni.

Az is kiviláglik a tapasztalatokból, hogy működését csak centrális szerv irányíthatja, mert az elvek egységes érvényesítése csak így érhető el, csak így alakulhat ki ingadozásnélküli egységes felfogás s a tevékenység, eredményeképpen, csak így válthat ki egységes szociálpolitikai hatást.

Igen sok államban a munkafelügyelet csupán a gyárszerű üzemekre terjed ki, holott a kisipar és háziipar területén éppen annyi visszásság mutatkozik, sőt egészen speciális feladatok is várnak ellátásra, ilyen például a tanoncmunkának és a női otthonmunkának a jogosultságon túlmenő kihasználásának, kiuzsorázásának megakadályozása.

A munkafelügyelet ellátását általában mindenütt, túlnyomórészben mérnökökre bizzák, holott a különböző mérnöki szakmákon kivül, az orvosi, jogi, közgazdasági és szociálpolitikai szaktudást magában foglaló testület képes csak ezen a téren tökéletes teljesítményt produkálni s ezt is csak akkor, ha eljárásait így, testületileg végzi.

A nőnek is szervesen bele kell kapcsolódnia a munkafelügyeletbe, mert a nőnek, az intézmény igen sok feladatkörében, mint női egyéniségnek és mint a nő- és gyermekvédelmi kérdésekben speciális képességgel biró munkaerőnek közreműködése, az eredmény teljességének kockáztatása nélkül, nem mellőzhető.

A munkafelügyelet intencióinak nem csupán a munkaadókkal, hanem a munkássággal szemben is érvényesülnie kell és az eredményesség érdekében igen fontos, hogy mind a két fél ne a fenyítő és megtorló, hanem a közérdeket szolgáló szervet lássa benne.

Fontos, hogy ne kisérje ellenséges, bizalmatlan érzés egyik oldalról sem, hanem megértés és támogatás, amihez az intézkedések szakszerüségének, tárgyilagosságának és méltányosságának biztosítása szükséges. Éppen azért célszerü a munkafelügyelet szervezetébe úgy a munkaadók, mint a munkások képviseletének paritásos alapon való belevonása. Különben a munkafelügyelet az üzemi tanácsoknak e tevékenységbe való bevonásával igen jelentős támogatást nyerhet, mint ezt a német birodalmi munkafelügyelők 1922. évi jelentéseikben hangsúlyozottan ki is

fejtik. Különösen a balesetelhárítás terén volt eredményes ez a segítség. Hamburgban a hajóépítő-gyárak üzemi tanácsai által kidolgozott balesetelhárítási módszertervezetet a munkafelügyeleti szerv is elfogadta és sikeresen meg is valósította.

Az üzemi tanácsok szerepe, a munkafelügyelet tökéletesítése szempontjából, csak ezután fog kidomborodni, ami érthető, mert a munkafelügyeletnek az üzemmel állandó, megszakításnélküli kapcsolatot kell fenntartani s ennek a kapcsolatnak számára az üzemi tanácsoknál alkalmasabb szerv nem is található, amelyek, egyéb tevékenységük mellett, a munkafelügyelet intézményének üzembeli exponensei lehetnek.

A munkafelügyeletet közvetlen rendelkezési joggal kell felruházni s ennek ki kell terjednie úgy a birságolásra, mint az esetleg szükségesnek talált intézkedések foganatosításának elrendelésére. Erre főként az eljárás gyorsítása és az intézmény tekintélyének emelése céljából mutatkozik szükség. A rendelkezési jog alkalmazása előtt a békés megoldás megkisérlendő.

A munkafelügyeleti tisztviselők nemzetközi egyesületének 1925. évi genfi konferenciáján Wegmann »A munkafelügyelő, mint viszálykiegyenlítő« cimmel tartott előadásában azt fejtette ki, hogy a viszályok kiegyenlítésére a munkafelügyelőnél alkalmasabb szervet találni alig lehet. Ugy az ipari helyzet, mint a különböző munkáskategóriák bérviszonyai előtte, hivatali működéséből eredőleg, tökéletesen ismerősek és így tárgyilagosan megitélheti, vajjon a bérkövetelések jogosak-e s elviselhetők-e. Azonban azt is kifejti Wegmann, hogy az ilyen viszályok kiegyenlítésére irányuló törekvése közben igen gyakori az az eset, mikor valamelyik fél elégedetlen lesz a munkafelügyelő eljárásával és bizalmát elveszti benne, holott erre annak, egyéb tevékenységi körében is, nagy szüksége van. Kifejti továbbá azt is, hogy az egyeztetőtárgyalások oly sok időt igényelnek, hogy az amúgy is túlterhelt munkafelügyelet egyéb teendői szenvednének hátrányt emiatt.

Wegmann aggodalma elesnék a munkafelügyeleti testületnek a munkaadók és munkások paritásos bizottságával való kiegészítése esetén, de mégis, helyesebb az érdekviszályok kiegyenlítését a kiegyenlítő, egyeztető bizottságok hatáskörében hagyni, olyként, hogy a munkafelügyelő e bizottságokba tanácsadóként, véleménymondóként bevonatnék. Természetesen ez nem érinti azt a szükségességet, hogy a munkafelügyeletnek, hivatásából eredőleg, minden

eszközzel oda kell hatnia, hogy a viszályok kitörését megakadályozza.

Magyarországon az 1893. évi XXVIII. törvénycikk, az ipari és gyári alkalmazottaknak baleset elleni védelméről és az iparfelügyeletről, kimondja, hogy a munkaadó köteles a védelmi rendszabályokat a telep és az üzem minőségének követelményeihez képest, az alkalmazottak életének, testi épségének és egészségének lehető biztosítása érdekében betartani. Az alkalmazottak kötelesek a munkaadó által, az üzem körül, az élet, testi épség és egészség biztosítása érdekében tett intézkedésekhez alkalmazkodni, a mérvadó rendszabályokat megtartani és teljesíteni. Ha az iparhatóság értesül, hogy hiányok, mulasztások forognak fenn, köteles azonnal intézkedni s a munkaadót, záros határidőn belül, pótlásra felhivni, amiről a kerületi iparfelügyelő értesítendő. A munkaadó köteles minden balesetet 48 órán belül az iparfelügyelőnek bejelenteni.

Az iparfelügyelők feladata: az iparügyekre vonatkozó törvények és rendeletek végrehajtásának ellenőrzése, a gyárvizsgálatok keresztülvitele, az iparfejlesztés érdekében szükséges teendőkben való közreműködés. Összebeszélések esetében, az iparhatósági békéltető bizottság eredménytelen közbelépése után, a kereskedelemügyi miniszter megbizhatja az iparfelügyelőt újabb békéltető bizottság alakításával abból a célból, hogy a támadt egyenetlenség megszüntetését ennek közreműködésével kisérelje meg. További feladatként állítja be a törvény az iparfelügyelők számára: a munkásbiztosítási törvény rendelkezései betartásának ellenőrzését.

A néphivatalok.

A szociálpolitikai intézmények rendeltetésüket, a legtökéletesebb megszervezettségük mellett is, csak akkor tudják megfelelően betölteni, ha azok, akiknek irányában hatni hivatottak, velük összefüggő érdekeiket idejekorán felismerni és kellő módon érvényesíteni képesek. Az egyén igen sokszor nincsen abban a helyzetben, hogy helyes érdekét meglássa, vagy ha mégis meglátja, igen sokszor nem képes megtalálni azt az utat, amelyen annak érvényesítéséhez eljuthat. De meg az egyén és a szociálpolitikai intézmény, az érdek érvényesítése körül, esetleg egymással szembe kerül, mint ezt különösen a szociális biztosítás teljesítményének igénybevételénél látjuk. A szociálpolitikai intézmény, érdekének sokszor jogosult, de sokszor jogosulatlan védel-

mében, a terhek csökkentésére igyekszik és ebben az igyekvésében gyakran nem érvényesülhet az intézmény célzata az egyén irányában. Igy a magyar betegségi és baleseti biztosítás tevékenységével kapcsolatban, a biztosítási intézménynyel szemben, a teljesítmények élvezetére való igényjogosultság megállapítása iránt indított és kellően előkészített perek eredményeiből világosan látható, mennyire garanciája a szociálpolitika érvényesülésének az, ha az egyén számára a megfelelő magatartás és eljárás képességét, lehetőségét megteremtjük.

Alig van a szociálpolitikának területe, ahol ez a szükségesség nem merülne fel.

A szakszervezeti mozgalom már kezdetben felismerte a néphivatalok jelentőségét és az 1892. évi halberstadti német szakszervezeti kongresszuson vetették fel az u. n. munkástitkárság létesítésének gondolatát. A munkástitkárság csakhamar megalakult, egyre kiterjesztettebb körzetben végezte tevékenységét. Igy az 1899. évi frankfurti szakszervezeti kongresszus a munkástitkárságtól nem csupán azt várja, hogy jogi tanácsokat, jogi segítséget nyujtson, hanem hogy a szociális szükségletek megfigyelő szerve legyen, a visszásságokat konstatálja, kiküszöbölésük érdekében fáradozzék s a törvények végrehajtásának helyes utjára rámutasson.

A munkástitkárságok bármily nagyfontosságu munkát végeztek a szakszervezet keretén belül csoportosult munkásság érdekében, a kellő eredményhez mégsem juthattak, mert a szakszervezeten kivül állók nagy tömegét figyelembe nem vették és igy tevékenységük az egész társadalom irányában nem hathatott.

Ezt a hiányosságot érezték a szakszerveztek és az 1902. évi stuttgarti kongresszuson H. Mattutat rámutatott arra az érdekre, amely e hiány kiküszöböléséhez füződik, de a kongresszus határozatát csak oly értelemben provokálta ki, hogy az egyes munkástitkárságokra bizatott annak eldöntése, vajjon tevékenységüket kiterjesztik-e a szakszervezeten kivül állókra is.

A munkástitkárságok intézménye csak értékes kisérletnek tekinthető ezen a téren, s a levont tanulságok arra mutatnak rá, hogy sokkal célszerübb a megoldást a minden szervezeten kivül álló, független és az egész arra szorult társadalomra kiterjeszkedő néphivatalok intézményében keresni.

A néphivatal általános népvédelmi szerv, amely a széleskörü népgondozás megvalósításával, a megelőzés eszközeivel dolgozik s a fenyegető baj, vagy az érdek érvé-

nyesítésének szükségessége esetén, melyet az egyén maga nem képes felismerni, vagy ha fel is ismeri, hanyagságból, vagy tudatlanságból, a teendőket elmulasztaná, megfelelő közbelépésével a megkivánt intézkedéseket megteszi. Erre pedig csak akkor van módja, ha az arra utalt népességgel állandó szerves kapcsolatot tart fenn, életükbe beletekint, körülményeiket részletesen megismeri. A néphivatal elsősorban pedagógiai szerv, mert az egyént élete helyes beállítására, az események helyes értékelésére, helyes magatartásra neveli.

A néphivatalok a szociálpolitikai törvények célzatainak érvényesülését mintegy garantálják amellett, hogy miként a munkástitkárságok, az élettel való közvetlen kapcsolatuk révén, a társadalmi viszonyoknak megfigyelő állomásai, csak a munkástitkárságoknál szélesebb, egyetemesebb területen.

A néphivatalok munkája csak akkor lehet tökéletes, ha tevékenységüket hatósági jelleggel, minden befolyástól mentesen folytathatják, tehát feltétlenül szükséges, hogy részükre a bíróságokéhoz hasonló függetlenség biztosíttassék.

A néphivatalok intézménye eddig még törvényes uton szervezve nincsen, csupán kisérletek nyomaival találkozunk, amelyeknek eredményei mindenütt arra mutatnak, hogy a szociálpolitikai fejlődés a néphivataloknak a fenti értelemben való felállítása elől nem zárkózhat el.

A néphivatal első stádiumával, a jogvédő irodával, Magyarországon már az 1897. évben találkozunk, a Budapesti Jogvédő Egyesület kezdeményezése révén, mig a néphivatalt igazi néphivatali formában először az Erdélyi Muzeum Egyesület jog- és társadalomtudományi szakosztálya, az 1906. évben, Kolozsváron szervezte meg. Ebből fejlődött később, a Főiskolai Szociális Telepnek az 1913. évben felállított néphivatala, amely jelenleg az Egyetemi Szociálpolitikai Intézet általános népvédelmi osztályának tengelye és az említett szempontokat egész terjedelmükben megvalósulásra juttatja. Meg kell említeni itt még az Országos Hadigondozó Hivatal által a világháboru alatt létesített, de hamarosan megszünt hadigondozó népirodákat, amelyek a jogvédő iroda és a néphivatal között mintegy átmenetet alkottak, s az ugyancsak a háboru alatt, gróf Károlyi Lászlóné által, Fóton megalapított népirodát, továbbá a Földmivelésügyi Miniszterium által, az 1921. évben felállított mezőgazdasági munkás-jogvédő irodákat.

VII.

A nemzetközi munkásvédelem törekvéseinek kialakulása.

A szociálpolitikának és főként a szociálpolitika ama részének, melyet a munkásvédelem neve alatt szoktunk összefoglalni, az emberi követelményeknek megfelelő módon való szabad kifejlődését főként az a közkeletü vélemény akadályozta meg, hogy a tökéletességre igyekvő munkásvédelem a nemzeti termelés versenyképességének megbénítását jelenti.

Az államok között fennálló gazdasági vetélkedésben pedig a versenyképességnek lehető felfokozása volt mindig a főcél és ezért reménytelennek látszott az, hogy bármelyik állam elhatározza magát arra, hogy megkezdi a szociálpolitika épületének megalapozását.

Hiszen igen könnyen megokolható ez az elzárkózás minden mélyebbrenyuló szociálpolitikai törekvés megvalósítása elől. A szociálpolitikának a követelményekhez mért, nagyvonalu felépítése tényleg súlyos terheket jelent az egyik oldalon, a kapitalizmus által befolyásolt, irányító közvélemény pedig mindig csak ezt az egyik oldalt tartotta szemmel, mig a másik oldal, amely a terheknek nem csupán kiegyenlítését, de a mérhetetlen nyereséget is föltünteti, teljesen elkerülte a figyelmét.

A különböző államoknak egymással szemben táplált féltékenysége sokáig nem tudta meglátni azokat a rejtett, friss erőket, melyeket a szociálpolitika tartalmaz a gazdasági élet számára és gondosan óvakodtak bármit is tenni, amivel a versenyképesség fokozását, vagy legalább is: megtartását veszélyeztetve látták.

A szociálpolitika fejlődésének ezt a nagy akadályát az eszme harcosai a nemzetközi munkásvédelemnek tető alá hozatala révén vélték elhárítani.

A gondolat lényegét az a megismerés alkotta, hogy a kapitalista termelésmód a különböző országokban nagyrész-

ben azonos, a szociális bajok is nagyrészben azonosan jelentkeznek, tehát, nemzetközi megegyezés révén, mód nyilnék a legkirivóbb visszásságok kikuszöbölésére, annál is inkább, mert a nemzetközi megegyezés következtében megteendő munkásvédelmi intézkedések a szerződő államok termelési költségeire többé-kevésbbé hasonló súllyal nehezednek és különösebb előnyhöz *egyik állam sem jut a másik kárára.*

A nemzetközi munkásvédelem eszméjének első nagy propagálói között találjuk Sismondi és Owen Róbert nevét, azonban nekik tulajdonképpen csak a magvetőnek szerepe jutott. Utánuk Legrand Dániel ismerte fel kellő világosan a nemzetközi munkásvédelem jelentőségét. Legrand az 1841. évben a francia kormányhoz fordult és kérte azt, tegyen kezdeményező lépést a nemzetközi munkásvédelmi törvényhozás megvalósítása érdekében, azonban törekvése nem járt sikerrel, csupán azt érte el, hogy Franciaország törvényben szabályozta a gyárakban alkalmazott gyermekek munkáját.

Legrand a sikertelenség miatt nem csüggedett el és az 1857. évben ismét hasonló irányu javaslatot készített, amelyet azonos szöveggel a német, osztrák, orosz és olasz kormányokhoz juttatott el. A javaslat értelmében nemzetközi törvényhozási uton kellene kimondani azt, hogy: fiugyermekek tiz, leánygyermekek tizenkét éven alól gyári munkára nem alkalmazhatók; a tizennégy éven alóli gyermekek napi munkaideje hat óránál, a tizennégy éven felüli gyermekeké: tiz óránál, a felnőtt munkásoké pedig tizenkét óránál több nem lehet; éjszakai munkát — este fél 9 és reggel 6 óra között — valamint vasárnapi munkát végeztetni nem szabad.

Legrand javaslata ezeknél a kormányoknál sem részesülhetett kellő fogadtatásban, hiszen az egyenesen merénylet volt akkor az erősen hangsúlyozott gazdasági szabadság ellen.

Legrand első kisérletét megelőző évben — 1840-ben — kezdette meg az angol kormány az ugynevezett kékkönyvek kiadását. Ezek a kékkönyvek megdöbbentő képét festik azoknak az állapotoknak, melyekben Anglia munkássága sinylődött. A kékkönyvek leirják, hogy az angol bányákban már négyéves életkoru gyermekek is dolgoznak és a munkásoknak tekintélyes része tizenharmadik életévét még nem töltötte be s egy még nagyobb részt alkot a tizenhárom és tizennyolc életév között lévő munkások tömege. A munkaidő tartama gyermekek és fiatalkoruak számára: napi tizenegy, legtöbbször tizenkét óra és éjszaka is dolgoznak.

A kézműiparban foglalkozók helyzetéről hasonló

képet olvasunk. Vannak esetek, hogy már hároméves gyermekeket is alkalmaznak és nem megy ritkaságszámba az öt-hatéves gyermekek dolgoztatása. A gyermekek nagyobb része kilencedik életévének betöltése előtt kerül munkába. A munkaidő itt rendesen napi tiz óra, de sokszor tizenegy, tizenkét, sőt tizenhat órán keresztül is tart.

Ha a »szigoru erkölcs« országában: Angliában ilyen viszonyokat kell szemlélnünk, elképzelhetjük, milyenek lehettek az állapotok a többi országokban és könnyen megmagyarázható az is, miért nem tartották Legrand javaslatát alkalmasnak érdemben való tárgyalásra.

Legrand után — az 1855. évben — Glarus kanton kezdeményezett olyirányu mozgalmat, hogy a többi kantonnal együttesen szabályoztassanak a svájci munkásviszonyok, de ennek a kezdeményezésnek is csak az lett a sorsa, ami Legrandénak.

Nemzetközi szabályozását követelte a munkásvédelemnek az 1867. évben Genfben megtartott kongresszusán a Nemzetközi Munkásszövetség. Javaslatai szerint: a kilenc és tizenkét életév között lévő gyermekek munkaideje napi két óránál, a tizenhárom és tizenöt életév közöttieké: napi négy óránál, a tizenhat és tizenhét életév közötti korban lévő fiatalkoruaké: napi hat óránál több nem lehet, mig a többi munkásoknak maximális napi munkaideje nyolc órában lenne megállapitandó. Az éjszakai munka általában kiküszöbölendő s nőket az egészségre ártalmas üzemekben foglalkoztatni nem szabad.

Ennek a kongresszusnak targyalási anyaga eléggé értékes, azonban kár, hogy a javaslatok keresztülvitelének módozatait nem jelölte meg.

A Glarus kanton által, az 1855. évben kezdeményezett akciónak eredménye csak az 1876. évben kezdett mutatkozni, amidőn a svájci szövetségi gyári törvény előkészítő munkálatai megindultak. Ugyanebben az évben, a svájci ipar versenyképességének megóvása érdekében, Frey Emilnek, a nemzeti tanács elnökének javaslatára, a svájci szövetség diplomáciai tárgyalást kezdett több állammal abban az irányban, hogy ezek is terjesszenek törvényhozásuk elé a svájci törvényhez hasonló javaslatot. E tárgyalások nem hoztak sikert és a svájci nép csak igen kis többséggel szavazta meg az 1877. évi gyári törvényt.

Lohmann porosz ipar- és kereskedelemügyi miniszteri tanácsos, az 1878. évben megjelent »Die Fabrikgesetzgebung der Staaten des europäischen Kontinents« cimü munkájában utal arra, hogy »a társadalom fejlődése és a kulturnépeknek kölcsönös gazdasági függősége mellett

nem lehetetlen, hogy a gyári törvényhozás nemzetközi szerződések tárgyává lesz és újabb nemzetközi jogviszony fog kialakulni, mintahogy az újabb kereskedelmi szerződések megkötésénél már jelentkezik az a törekvés, hogy a termelési feltételeknek a törvényhozás különbözőségéből származó eltérése ne maradjon figyelmen kivül«.

1880 decemberében Frey Emil javaslatot terjesztett a svájci szövetségtanácshoz abban az irányban, hogy a főbb ipari államokkal bocsátkozzék tárgyalásokba, a nemzetközi munkásvédelmi törvényhozás megvalósítása érdekében. A szövetségtanács a javaslatot elfogadta és körlevélben kérdezte meg a legjobban érdekelt államokat: Angliát, Ausztriát, Belgiumot, Franciaországot, Németországot és Olaszországot, vajjon hajlandók lennének-e egy ilyen irányu nemzetközi konferencián részt venni. A kérdésre, Ausztria és Olaszország kivételével, valamennyi kormány elutasítólag válaszolt.

Az 1883. évben Zürichben megtartott munkásgyülés felhivta a szövetségtanácsot arra, kezdeményezzen újabb tárgyalásokat a többi állammal a nemzetközi munkásvédelmi törvényhozás életrehivása irányában és e feladat megkönnyítése céljából, körlevéllel fordult a külföldi munkásszervezetekhez, a mozgalom támogatását kérve azoktól. A gyülés legelsőbben a napi nyolcórai munkaidőnek behozatalát, a tizenöt éven alóli gyermekek munkájának tilalmazását s a nők, valamint a fiatalkoruak éjszakai munkájának megszüntetését tartotta nemzetközi egyezmények utján megvalósítandónak.

Az 1886. évben a német birodalmi gyülés szociáldemokrata csoportja a birodalmi kancellártól kérte a nevezetesebb termelő országoknak konferenciára való összehivását, hogy a nemzetközi munkásvédelmi törvényhozás alapelveire megállapodás köttessék. Javasolták hogy: a napi munkaidő valamennyi üzemben tiz óránál több ne legyen; az éjszakai munka minden üzemben megtilttassék, kivéve ott, ahol az üzem természete a folytonosságot feltétlenül megkivánja; a tizennégy éven alóli gyermekek iparszerü foglalkoztatásra bocsáthatók ne legyenek.

A francia szakszervezetek által összehivott és Párisban az 1886. évi augusztus hó 23-tól 29-ig megtartott munkáskonferencia kiáltvánnyal fordult a különböző országok munkásaihoz, lépjenek közbe kormányaiknál a munkafeltételek nemzetközi szabályozásának javára. A konferencia elsősorban: a tizennégy éven alóli gyermekek munkára való alkalmazásának megtiltását; a fiatalkoruak és nők érdekében különleges védőintézkedések megtételét; a napi nyolc

órás munkaidőnek behozatalát (heti egy teljes pihenőnap közbeiktatásával); az éjszakai munka megszüntetését (a törvényben megállapított kivételekkel); az egészségügyi intézkedéseknek a munkahelyen való kötelező alkalmazását; a munkás egészségére különösen káros ipari munkák és termelési módszerek megtiltását; a vállakozók magán- és büntetőjogi felelősségének az üzemi baleseteknél való megállapítását; a műhelyek ellenőrzésének intézményesítését (a munkások által választott felügyelő tisztviselők utján); kivánta az eljövendő nemzetközi munkaügyi törvényhozás utján tető alá juttatni.[1]

Bécsben 1887-ben megtartott hatodik nemzetközi egészségügyi kongresszus nemzetközi uton kivánta szabályozni az egészségre káros anyagoknak (foszfor, arzén stb.) a gyáriparban való felhasználását, továbbá a fiatalkoruak munkaidejének korlátozását és a felnőtt munkások munkaidejének meghatározását.

Az 1888. év juniusának végén Decurtin és Favon mozgalmat indítottak, melynek célja az volt, hogy a svájci szövetségtanács kisérelje meg Európa kormányait a nemzetközi munkásvédelem gondolata iránt kedvezőbb véleményre hangolni és előkészíteni a talajt egy nemzetközi konferencia egybehivása érdekében. A konferencia tárgysorozatára négy pontot kivántak kitüzni: a gyermekek védelmének; a női munka korlátozásának; a vasárnapi munkaszünetnek és a normális munkanapnak, valamint az ezekkel összefüggő kérdéseknek megbeszélését.

A javaslat helyeslésre talált és a szövetségtanács megbizta Decurtint a szükséges emlékirat elkészítésével. Az emlékirat az 1889. évben megjelent és a nemzetközi munkásvédelmi törvényhozás legközelebbi feladatául: a gyárakban és bányaművekben munkára bocsátható gyermekek minimális életkorának megállapítását; a nők és fiatalkoruak éjjeli munkájának tilalmazását; a női munkásoknak az egészségre veszélyes és káros üzemekből való eltávolítását; a vasárnapi munka kiküszöbölését; a fiatalkoruak maximális munkanapjának megállapítását jelölte meg. Szükségesnek tartja az emlékirat ezenkivül nemzetközi munkaügyi hivatal felállítását, amelynek feladata lenne a nemzetközi megállapodások nyilvántartása, azok keresztülvitelének ellenőrzése, a munkásvédelmi törvényhozás tanulmányozása alapján, a vizsgálatok eredményének feldolgozása és nyilvánosságra hozatala.

---

[1] *C. Decurtin:* Mittel und Wege zur Verwirklichung des internationalen Arbeiterschutzes. Zürich, 1897.

A szövetségtanács az emlékirat anyaga alapján kidolgozta a Bernben összehivandó konferencia programmját és meghivását elküldötte valamennyi európai kulturállam kormányának.

Ekkor történt, hogy II. Vilmos német császár, a svájci szövetségtanács által megkezdett munka fonalát, hirtelen elhatározással, magához ragadta.

Ugyanis ebben az időben a munkásmozgalmak Németországban hatalmas erővel lobbantak fel és a kormánynak számolnia kellett a szociális követelmények kielégítő módon való megoldásával.

Az 1887. évi választáson 11 szociáldemokratát választottak meg 763.128 szavazattal, annak ellenére, hogy az 1878. évi szocialista törvény és a nemzetiek propagandája a szociáldemokrata párt agitációjának szabad kifejlődését megakadályozta.

Az 1889. évben százezer ruhrvidéki bányamunkás lépett sztrájkba és ez a mozgalom mihamar átterjedt a Saarvidékre, Szászországra és Sziléziára. A bányászok a bérek emelését, a napi munkaidőnek nyolc órára való csökkentését és paritásos egyeztető bizottságok létesítését követelték, amelyek a munkásság és a munkaadók között támadt konfliktus esetén közvetítsenek.

A közvélemény ebben a sztrájkban, mely a rendőrséggel és katonasággal való véres összeütközéseket is eredményezett, a bányászok mellett állott, mert elismerte követeléseiknek jogosságát.

A bányászok küldöttsége a császárhoz fordult igazságért, akire az előadottak igen erősen hatottak.

1890 január 25-én megbukott a szociálista törvény 169 szavazattal, 98 ellenében, február 4-én pedig megjelenik a hires császári nyilatkozat, amelyben hirüladja a császár, hogy hajlandó a német munkásság helyzetének javítása érdekében mindent megtenni, addig a határig, ameddig a német ipar világpiaci versenyképességének megóvása ezt megengedi. A nemzetközi versenyképességen alapuló nehézségek csak a világpiac versenyében résztvevő államok kölcsönös megértésével hidalhatók által és véleménye szerint, más országok kormányait is bizonyára áthatja a kívánság, hogy ezeket a törekvéseket kölcsönös megértéssel vizsgálják meg.

A továbbiakban közli, hogy Anglia, Belgium, Franciaország és Svájc kormányainál hivatalosan érdeklődni fog, vajjon részükről is él-e a hajlandóság a szükséges nemzetközi megegyezésre s ha a válasz kedvező lesz, valamennyi,

a munkáskérdésben érdekelt államot konferenciára fogja összehivni.

Az a tartózkodás, amellyel a különböző államok a nemzetközi munkásvédelem kérdéseivel foglalkozó konferenciákon való részvétel tekintetében viseltettek, engedni kezdett. Természetesen, ezt a változást mindenütt a munkásmozgalmaknak erőre jutása kényszerítette ki.

Igy történhetett meg, hogy a már említett svájci előkészítő munka segítségével, az első hivatalos nemzetközi munkásvédelmi konferencia Berlinben, az 1890. évi március hó 15. napján összeült s azon Németország megbizottain kivül Anglia, Ausztria, Belgium, Dánia, Franciaország, Hollandia, Luxemburg, Magyarország (Graenzenstein Béla, Schnierer Gyula, Szterényi József), Norvégia, Olaszország, Portugália, Spanyolország, Svájc és Svédország képviselői vettek részt.

A konferencia március 29-ig tartott s a hozott javaslatokat hat csoportban foglalták össze.

Az első csoport a bányamunkának szabályozásával foglalkozik. Kivánatosnak mondja, hogy a földalatti munkára alkalmazható gyermekek minimális életkora a tizennégy évben állapittassék meg. Déli országokban ez a korhatár a tizenkettedik életévig leszállítható.

Nők földalatti munkánál nem foglalkoztathatók. Olyan esetekben, midőn a bányatechnika segítségével nem sikerül kiküszöbölni mindama veszélyeket, amelyek a munkás egészségét fenyegetik, a munka időtartama korlátozandó. A javaslat minden országra rábizza, hogy ezt a feladatot törvényhozási, közigazgatási uton, vagy a munkások és a bányavállalkozók kölcsönös megegyezésének segítségével valósítsa-e meg.

A bányamunkás biztonságának és egészségének érdekei valamennyi, a tudomány fejlődése révén rendelkezésre álló eszközzel előmozdítandók és ezeknek az intézkedéseknek végrehajtását az állam ellenőrzi. A bányamunkásoknak és családtagjaiknak betegség, baleset, időleges munkaképtelenség, aggság és halál bekövetkeztére való támogatását végző intézményeket minden országban a legalkalmasabbnak tartott módon kell megszervezni. Munkaviták esetére a legcélszerübb eszköz, a békés megegyezés létrejöttére, az ily célra létesített itélőbiróságok igénybevétele.

A javaslatok második csoportja a vasárnapi munka szabályozását érinti. Az ipari munkások számára a vasárnapnak pihenőnapul kell szolgálnia. Kivételnek csak azt az esetet szabad elfogadni, ha az üzem technikai természete megszakítatlan munkát igényel, vagy ha az üzem foly-

tonosságát a közönség nélkülözhetetlen életszükségleti cikkeinek biztosítása kívánja meg, vagy ha az üzem csak meghatározott évszakokban végezhet munkát. Ilyen esetekben is feltétlenül szükséges, hogy minden két vasárnap közül legalább egyet pihenőre fordíthasson a munkás. Hogy a kivételeknek hasonló szempontból való megállapítása lehetővé váljék, célszerü, hogy ebben a tekintetben a különböző államok közös megegyezéssel járjanak el.

A harmadik csoportban a gyermekmunka szabályozása szerepel. Kívánatos, hogy az ipari munkára bocsátható gyermekek, minimális életkora a 12 évben, déli országokban a 10 évben állapíttassék meg. Alkalmaztatás előtt a gyermekeknek az elemi iskolai oktatásra nézve fennálló szabályoknak eleget kell tenniök. Tizennegyedik életévet betöltött gyermeket éjszakai vagy vasárnapi munkára alkalmazni nem lehet. A gyermek napi maximális munkaideje: hat óra és ezt is félórás pihenőnek kell félbeszakítania. Az egészségre káros és életveszélyes üzemekben gyermekek nem dolgozhatnak, vagy csak bizonyos előzetes óvórendszabályok betartása mellett.

Negyedik csoport a fiatalkoruak munkájára vonatkozó intézkedéseket tartalmazza. Óhajtandó, hogy a 14. és 16. életév között lévő fiatalkoruak a vasarnapi munkától távoltartassanak, napi munkaidejük tiz óránál több ne lehessen és ekkor is legalább másfélórás pihenőidőt kell közbeiktatni. Különösen veszélyes és egészségtelen üzemekben bizonyos korlátozások állapítandók meg.

A 16. és 18. év között lévő fiatalkoruak érdekében ugyancsak szabályozni kell a maximális napi munkaidőt, az éjszakai és a vasárnapi munkát, valamint a veszélyes és egészségre káros üzemekben való foglalkoztatás módozatait.

Az ötödik csoportban a női munka szabályozása érdekében teendő intézkedésekkel találkozunk. Kívánatos, hogy 16 és 21. életév között lévő nők éjjeli munkán ne dolgozzanak, s hogy tényleges munkájuk naponta tizenegy óránál több ne legyen, a közbeeső másfélórás pihenővel együtt. Veszélyes és egészségre káros üzemekben külön korlátozásokat kell tenni. A gyermekszülést követő négy héten belül a nők munkára nem bocsáthatók.

A hatodik csoport a konferencia javaslatainak keresztülvitelére tartalmaz utasításokat, amelyek azonban csupán nagyjában érintenek egyes adminisztrativ teendőket és különös jelentőséggel nem birnak.

A berlini konferencia megkezdett, de befejezetlenül abbahagyott munka képét mutatja. Jellege csupán informativ és egyszerüen regisztrálja azokat a minimális szociál-

politikai intézkedéseket, amelyeknek megvalósítása immár valamennyi kulturországban kívánatos. De ennél tovább nem megy és nagy csalódásban hagyta azokat, akik teljes joggal, egészen más eredményt vártak.

A berlini konferencia jelentősége tulajdonképpen abban van, hogy az, mint a résztvevő államok hivatalos kiküldöttjeinek gyülekezete, először vette tárgyalás alá azokat a szociálpolitikai követeléseket, amelyek a munkásság részéről felmerültek s amelyekkel való foglalkozás elől a kormányok eddig az ideig mereven elzárkóztak és az államok részéről az első, talán kissé tétova lépést jelenti annak a célnak irányában, amelyet nemzetközi munkásvédelemnek a békeszerződés XIII. fejezete utján való megszervezése annyira váratlanul megközelített.

A svájci munkásszövetségnek Bielben, az 1893. évi áprilisban megtartott kongresszusa megbizta a szövetség elöljáróságát, hogy a különböző országok szervezett munkásainak kiküldöttjeit, a nemzetközi munkásvédelem ügyének megtárgyalására hivja meg. Az elöljáróság meg is felelt az utasításnak és a kongresszust az 1894. év augusztusára Zürichbe összehivta. Az e célból kiküldött körlevél azonban nem mindenütt talált kedvező fogadtatásra, mert sokan kétségesnek tartották az olyan gyülekezet tárgyalásának eredményességét, amelyen a legkülönbözőbb felfogásu munkásmegbizottak világnézeti vitába keveredhetnek. Ennek a hangulatnak megnyilatkozása miatt, a szervező-bizottság a kongresszus elhalasztása mellett döntött.

A bizottságot a balsiker nem csüggesztette el és az 1897. évi április hó 4. napján újabb körlevéllel fordult valamennyi ország munkásaihoz és a kongresszust Zürichbe az 1897. évi augusztus hó 23—28. napjaira egybehivta. Meghivás ment a legkülönbözőbb politikai és vallási árnyalatokhoz tartozó munkásszervezetekhez, amelyeknek képviselői a kongresszuson tanácskozási és szavazati joggal birtak, ellentétben a nemzetközi munkásvédelem kérdései iránt érdeklődő és szintén meghivott magánszemélyekkel, akiknek csupán tanácskozási joga volt.

És itt nyilvánvaló több szerzőnek tévedése abban, hogy zürichi kongresszus tisztán szociáldemokrata összejövetel volt. Manes Alfréd is ilyen tévesen állítja be ezt a kongresszust »Sozialpolitik in den Friedensverträgen und im Völkerbund« cimü munkájában. A körlevél szerint programmon szerepelt: a vasárnapi munkának, a gyermekek, a nők, a fiatalkorúak munkájának, az éjszakai és az egészségre káros munkának és a munkásvédelmi intézkedések nemzetközi uton való megvalósítási módjának megbeszélése.

Hogy kiküszöböljék a különböző országbeli szervezetek kiküldöttjei között esetleg kitörhető versengéseket, a kongresszus előadóit a svájci, különböző világfelfogású szervezetek tagjaiból választották ki.

A kongresszus a nem várt siker jegyében ült össze. Államok szerint képviselve volt: Amerika, Anglia, Ausztria, Belgium, Bulgária, Dánia, Franciaország, Hollandia, Lengyelország, Luxemburg, Magyarország, Németország, Olaszország, Spanyolország, Svájc és Svédország. Magyarország megbizottjai között Kürschner J., az általános betegsegélyzőpénztár, Szabados Sándor a szociáldemokratapárt, Szikora Zoltán, a nemzeti demokrata munkáspárt részéről foglalt helyet.

Valamennyi nemzetközi munkásvédelmi kongresszus és konferencia között, amelyet azideig tartottak, a zürichi az, amely magasan kiemelkedik a többi sorából. Tárgyalási anyagát a szociálpolitikának kiváló szakemberei alapos gonddal készítették elő, az egyes kérdések történeti fejlődésének részletes ismertetésével. A felvett jegyzőkönyv értékes anyagot fog szolgáltatni mindenkor a szociálpolitikus kutatók számára.

A vasárnapi munka kérdésében úgy határozott a kongresszus, hogy az minden bérmunkás és alkalmazott kategóriára vonatkozólag eltiltandó. Kivételek csak ott engedélyezhetők, ahol szükségesnek mutatkozik a vasárnapi munka a hétfői munka akadálytalan felvételének biztosítására, vagy ahol a termelési processzus technikai okokból meg nem szakítható. A tilalom alól való kivételek megállapítását nem szabad a hatóságok diszkrécionális hatáskörébe utalni, hanem azokat a törvény kifejezetten jelölje meg. Azoknak a munkásoknak és alkalmazottaknak, akik vasárnap sem szünetelő üzemben dolgoznak, legalább minden második vasárnapon szabadságot kell biztosítani s azonkivül, a munkában töltött vasárnap helyett egy szabad hétköznapot kell engedélyezni. A vasárnapi 24 órás szünnapnak, ezt megelőző, 12 órás pihenővel kell egybekötve lennie, tehát a heti megszakítatlan pihenőidő: 36 óra.

A gyermekek és fiatalkoruak munkájának szabályozásánál követelte a kongresszus, hogy a tizenötödik életév betöltése előtt a gyermekek eltiltassanak minden keresetszerü tevékenységtől és eddig az ideig minden gyermek tartozzék a népiskolát látogatni.

A 15—18. év közötti fiatalkoruak napi munkaideje nyolc óránál több nem lehet és négy órai, megszakításnélküli munka után legalább másfél órai pihenő engedélyezendő. A fiatalkoru által a szak- és továbbképző iskolában

eltöltött idő a munkaidőbe beszámítandó. A tizennyolc éven alóli fiatalkoruak, kivétel nélkül, vasárnapi munkaszünetet élveznek.

A felnőtt emberek munkaidejének kérdésében a kongresszus a nyolcórás munkanap behozatalát követelte, s ahol ez a kívánság átmenetileg nem valósítható meg, ott a maximális munkanapot ezt megközelítő időtartamban kell megállapítani.

Ameddig a törvényhozás maximális munkanapra vonatkozó intézkedések alól kivételeket engedélyez, pontosan és világosan meg kell állapítani a napról-napra teljesíthető túlmunka időtartamát.

A női munka védelme tárgyában a kongresszus valamennyi munkásnőre és alkalmazottra kiterjedő, hatásos védelmet biztosító törvényhozási intézkedéseket követelt. A női munkás maximális munkanapja 8 óránál, munkahete 44 óránál hosszabbra nem terjedhet. A munka szombaton délben 12 órakor fejeződik be úgy, hogy a női munkás hetenként legalább 42 órás egybefüggő pihenő osztályrészese. A lebetegedés előtt és után a munkásnők, összesen nyolc héten át, iparilag nem foglalkoztathatók s ebből a pihenőből legalább hat hétnek a lebetegedés utáni időre kell esnie.

Törvényben jelölendők meg azok a munkakörök, amelyekben terhes állapotban lévő nők nem dolgozhatnak. A nyolcheti szülési munkaszünet alatt az állam, vagy a község által támogatás biztosítandó, amely semmiesetre sem lehet kisebb, mint az eddig keresett munkabérnek összege. A földmunkásnők teljesen azonos elbánásban részesíttessenek a többi munkásnővel.

Egyenlő értékü munkáért a nők részére is, a férfiakéval azonos összegü munkabér biztosítandó. A háziiparban alkalmazott nők védelmének megtárgyalását egy közelebbi kongresszusra halasztották.

Az éjszakai munkát a kongresszus, az esti 8 és reggeli hét óra közötti időben, mindkét nem számára, eltörölni kívánta. Kivételeket csak olyan üzemekben lehet engedélyezni, amelyek technikai okokból, megszakítás nélküli munkát kénytelenek végezni és ekkor is az üzemnek csupán abban a munkakörében, amelyre nézve ez a technikai ok érvényben van. A munkásokat az ilyen üzemekben is csupán akkor szabad éjszaka foglalkoztatni, ha ebbe önként beleegyeznek. Fiatalkoruak és nők túlmunkára nem alkalmazhatók. Felnőttek is csak kivételes esetekben végezhetnek túlmunkát és akkor sem szabad a túlmunkának abba az időpontba átnyulni, amely már, a fentiek értelmében, éjszakai időnek számít. Túlmunka engedélyezésének esete

akkor következik be, ha az üzemet előre nem látott esemény veszélyezteti és ebből a vállalkozónak, vagy a munkásnak jelentős kára származhat.

Az olyan üzemekben, amelyeknek természete a megszakítás nélküli munkát irja elő, a munkások három csoportban dolgozhatnak naponként s egy-egy csoport munkaideje a nyolc órát meg nem haladhatja.

Az egészségre káros üzemekre vonatkozólag kivánta, hogy az ilyeneknek megindítása csak akkor engedélyeztessék, ha valamennyi előirt óvórendszabálynak megfelelnek. Fiatalkoruak és nők ilyen üzemekben egyáltalán nem alkalmazhatók. A napi munkaidőnek itt nyolc órán alól kell maradnia, de ennél több semmiesetre sem lehet. A munkások időnként orvosi vizsgálatra bocsátandók. Az ilyen üzemekben dolgozó munkásnak egészségében vagy életében szenvedett károkért a munkaadó törvényes felelősséggel tartozik. Az egészségre rendkivül kártékony anyagok használata eltiltandó abban az esetben, ha a hatás megakadályozása nem lehetséges.

A követelt munkásvédelmi rendszabályok keresztülvitele érdekében szükségesnek tartotta a kongresszus az egységes ipari felügyelet megszervezését, amely úgy a nagy és kisiparra, bányászatra, mint a háziiparra, kereskedelemre, közlekedésügyre és mezőgazdasági iparra kiterjed. A szükséges tisztviselők a szakemberek sorából választandók, ezek segéderőinek pedig a munkáskörökből kell kikerülnie. Minden üzemben legalább félévenként ellenőrzés tartandó. Ezeknek a tisztviselőknek évi jelentése hivatalos uton, nyilvánosságra hozandó. A mezőgazdasági ipar körében külön felügyelőket kell alkalmazni, mig a női munka ellenőrzését részben a női munkásnők, sorából választott felügyelők végzik.

A munkások, munkásnők és alkalmazottak szabad egyesülési joga elismerendő, ugyancsak elismerendő a munkásszervezetek, titkárságok és kamarák ama joga, hogy a munkásvédelmi rendszabályok megtartását külön is ellenőrizzék.

Az általános, egyenlő, titkos választói jog bevezetendő, hogy ezáltal biztosíttassék a munkásosztálynak a parlamentre való befolyása. Életrevaló agitációt kell folytatni a munkásvédelem érdekében, a szakszervezeti és politikai élet terén, lapokban és folyóiratokban, mindenekelőtt pedig a törvényhozásban.

A nemzeti és nemzetközi munkásvédelmi törvényhozás előmozdítása céljából időközönkint nemzetközi munkásvédelmi kongresszusok tartandók és amennyire lehetséges,

a különböző országok parlamentjei által kiküldött szakemberek közös megegyezése révén, egybehangzó törvényjavaslatok készítendők.

A kongresszus felhivta a résztvevőket, hogy az ujságokban és törvényhozásban folytassanak propagandát a nemzetközi munkaügyi hivatal felállítása érdekében. E munkaügyi hivatal feladata lenne a munkásvédelemre vonatkozó törvényeknek és a fontosabb hivatalos közleményeknek gyüjtése, feldolgozása és kiadása. A közreadás egyszerre három nyelven (angol, francia és német) történnék. További feladatként szerepel a nemzetközi összehasonlító munkásstatisztika kidolgozása, a törvényhozásoknak és hatóságoknak a munkásvédelem érdekében folytatott tevékenységéről évi jelentés készítése, valamint a munkásvédelmi törvényhozás előkészítését szolgáló nemzetközi kongresszusok szervezése.

A kongresszus kimondotta azt is, hogy a nemzetközi munkaügyi hivatalt fel kell állítani, ha legalább három állam ehhez hozzájárulását adja.

A zürichi kongresszus körültekintő és alapos munkája egyik legnagyszerűbb fejezete a nemzetközi munkásvédelem történetének. Ez a kongresszus összegezte a nemzetközi munkásvédelmi mozgalom eddigi eredményeit és ez a kongresszus mutatott rá kellő világossággal arra az útra, amelyen a nemzetközi munkásvédelem tevékenységének haladnia kell. Nem általánosságokat adott, de komolyan megokolt, részletes programmal jött és ez a programm az, amely a nemzetközi munkásvédelem mai kifejlődésének alapjául szolgált. A kongresszus a modern munkásvédelemnek sok kérdésével nem foglalkozott ugyan, de ez éppen a reális eredmények után való törekvésének bizonyítéka, hiszen a munkásvédelem első köveit kellett előbb megingathatatlanul a földbe helyezni és enélkül az elmaradt programmpontok csak légvárak elmosódott vonalait tükröztetnék.

Közvetlenül a zürichi kongresszus után, Európa legnevesebb szociálpolitikusai Brüsszelben találkoztak és elhatározták, hogy a nemzetközi munkásvédelem előmozdítása érdekében, országonkint helyiesoportokat létesítenek és a Törvényes Munkásvédelem Nemzetközi Egyesülete alapszabályai felett egy később összehivandó konferencián fognak határozni.

Ez a konferencia az 1900. évben a világkiállítás alkalmával Párisban gyült össze, Millerand-nak, a szociálista kereskedelemügyi miniszternek elnöklésével.

A Törvényes Munkásvédelem Nemzetközi Egyesületének első csoportjai Svájcban: Frey Emil, Németország-

ban: von Berlepsch, Franciaországban: Cauvés elnöklete alatt alakultak meg.

Az egyesület célja: mindazokat, akik a különböző államokban a munkásvédelmi törvényhozás szükségességét elismerik, tömöríteni; a különböző államok munkásvédelmi törvényhozásának anyagát összegyüjtő, feldolgozó és angol, francia, német nyelven publikáló szervnek, a munkaügyi hivatalnak létesítése és fenntartása; emlékiratok kidolgozásával vagy más alkalmas módon elömozdítani a különböző államok munkásvédelmi törvényhozásának egységes alapokra való hozatalát és egységes nemzetközi munkásstatisztikát készíteni; nemzetközi munkásvédelmi kongresszusokat megszervezni és egybehivni.

Az egyesület tagjai olyan magánosok és testületek lehetnek, akik és amelyek annak céljait helyeslik és a pénztárba évi tiz frank tagsági díjat befizetnek. Az egyesületet bizottság vezeti, amelybe minden, az egyesületbe ötven taggal belépett állam hat megbizottat küld. További ötven tag után az államokat egy újabb hely illeti meg a bizottságban, azonban egy-egy állam tiznél több hellyel nem rendelkezhet.

Az egyesület munkáját megkönnyítette az, hogy a tudomány világhirre szert tett művelői sorából részben a megalakulás előtt, részben már működése alatt, igen sokan állottak a nemzetközi munkásvédelem szószólói közé.

Különösen jelentős Wagner Adolf propagandája, aki Volkswirtschaftslehre cimü nagy munkájában arra a meggyőződésre jut, hogy a világpiacon egymással versenyző államoknak arra kell törekedniök, hogy a szükséges munkásvédelmi törvényhozást egymás megértésével, közös megegyezés révén, hozzák tető alá, természetesen gondot kell fordítani az egyes országok gazdasági és szociális viszonyainak figyelembevételére.

Conrad Grundriss zum Studium der Politischen Oekonomie cimmel kiadott művében azt irja: »A munkásvédelem erőteljes előrenaladásának főnehézsége a nemzetkozi konkurrenciában rejlik, mert a munkásvédelmi rendszabályok nélkul dolgozó országok a már ilyenekkel rendelkező országokkal szemben olcsóbban tudnak termelni. Például a gyermekmunka tilalmának egy újabb évfolyamra való kiterjesztése súlyosan érinti az ipart és azok az országok, amelyek a gyermekmunkát terjedelmesebb mértékben tudják alkalmazni, a nemzetkozi versenyben jelentékeny előnnyel fognak rendelkezni. Ezt most különösen Belgiumról és részben Franciaországról, a munkásbiztosítással kapcso-

latban pedig Angliáról lehet elmondani, — a Németországgal való viszonylatban.

Tehát valóban egészségesnek kell mondani a Svájcból a hetvenes években kiindult gondolatot, amelyet a jelenlegi német császár vett át és vitt keresztül, t. i. hogy a kérdés a nemzetközi konferencián tárgyaltassék meg, aminek révén a figyelembe kerülhető államok számára mód nyilik a közös, hasonló előrehaladásra«.

Nem lehet az eszme vezetőharcosainak megemlítésénél kihagyni Posadowszky nevét, akinek különösen a német birodalmi gyülésben elhangzott beszédei szolgálták, egyéb eziránvu tevékenységén kivül, figyelemre méltó eredménynyel a nemzetközi munkásvédelem ügyét. Igy például az 1902. évi január hó 30-án elmondott nagy beszédében többek között így szól: »Hiszem és itt ismételten hangsúlyozom, hogy nem ellenkezik a mi nemzeti egoizmusunkkal a törekvés, amely arra irányul, hogy más államok a mienkéhez hasonló berendezéseket hozzanak létre a munkásvédelem terén, mert a hasonló munkásvédelmi gondoskodás is egyik kérdése a nemzetközi termelési és kereskedelmi konkurrenciának«. Az 1905. évi február hó 10-én tartott beszéde utal arra, hogy »minél jobban előrehaladunk a szociálpolitikai alkotások terén, annál inkább feltámad bennünk a sürgős kivánság, hogy a többi államnak velünk lépést kell tartania. Mert ha ezek bennünket a szociálpolitika alkotásaiban nem követnek, akkor előáll az az eset, hogy mi azoknál drágábban termelünk«.

A Törvényes Munkásvédelem Nemzetközi Egyesületének első jelentős eredményét a Baselben, az 1901. évben létesített nemzetközi munkaügyi hivatal működésbe állítása alkotta. Az 1902. évben pedig a munkaügyi hivatal megindította a tervezett kiadványsorozatot is.

Rövid időn belül 15 országos csoportja alakult meg az egyesületnek, melynek lelkes és fáradhatatlan munkássága belevitte a közvélemény gondolatvilágába a szociális vonatkozásu tennivalók elmaradhatatlanságát és gondoskodott a propaganda hatásának állandó ébrentartásáról. Nagy erkölcsi előnnyel indult az egyesület a küzdelembe, már csak azért is, mert szervezetét pártoktól és szervezetektől függetlenítve alapozta meg és tagjai között világhirü tudósok és államférfiak is szerepeltek, tehát működését nem fogadta az uralkodó közvélemény részéről az az idegenkedés és bizalmatlanság, amely az eddigi hasonló irányu, de eredetileg a munkásszervezetek által kezdeményezett akciókat. Azonkivül a parlamentekben és a kormányokban is ott ült a tagok közül nem egy, ennek folytán mód nyilott

számára, hogy eszméjének az államélet irányításában is nyomatékot adhasson.

Ilyen előnyök mellett is nagy erőfeszítésbe került a legkisebb eredmények elérése is, hiszen a kapitalizmus makacsul védte állásait.

Az egyesület munkájának pozitiv eredménye csak az 1906. évben mutatkozott meg. Az 1905. évi berni konferencia készítette elő az 1906. évi berni nemzetközi egyezményeket, amelyeket ma már a legtöbb állam törvénybe iktatott. Az egyezmények közül az egyik a fehér foszfornak a gyufaiparban való használatát tilalmazza, a másik a nők éjszakai munkájának megtiltásáról szól és részükre legalább tizenegy órás éjjeli pihenőt biztosít.

Az 1906. évi siker volt az első igazi kivirágzása a nemzetközi munkásvédelem hosszú, annyi erőt látszólag haszontalanul fölemésztő törekvéseinek. A bevehetetlennek hitt váron megnyilt az első rés és a munka újabb lendülettel folytatódott. Az egyesület vezetőségének 1912. évi hetedik ülésére már 23 ország küldötte el megbizottjait. Legközelebbi föladatként a fiatalkoruak éjjeli munkájának tilalmazását, valamint a fiatalkoruak és nők napi munkájának legfeljebb 10 órában való megállapítását állította a vezetőség előtérbe és az ezekre vonatkozó egyezménytervezetek éppen érdemi megbeszélések előtt állottak, amidőn a háboru véget vetett minden továbbmenő lehetőségnek.

Már az 1906. évi berni egyezmények létrejötte előtt, az 1904. évben, Franciaország Olaszországgal munkásvédelmi egyezményt kötött, melynek értelmében Franciaország különös védelmet biztosít az olasz gyermekmunkások számára, viszont Olaszország is garanciát nyujt bizonyos munkásvédelmi rendszabályok keresztülvitelére. Ezt az egyezményt követi Németországnak Ausztriával és Magyarországgal, Olaszországgal és Svájccal kötött kereskedelmi szerződése, amely szociálpolitikai vonatkozásu záradékot tartalmaz.

A háboru bekövetkezte egyidőre felfüggesztette a nemzetközi munkásvédelmi törekvések fejlődését. A munkásvédelem eddigi eredményei nagyrészben figyelmen kivül maradtak s főként a munkaidőre és munkásegészségügyre vonatkozó vivmányok szenvedtek csorbát.

Mindamellett, bár a munkásvédelem harcosainak szerfelett súlyos volt a helyzete, amennyiben számolniok kellett azzal, hogy tényked̄eseiket a hadi érdekek ellen irányulóknak minősítik, az antant-államok szakszervezetei mégis módot találtak arra, hogy az 1916. évben Leedsben

konferenciára gyüljenek össze. Ez a konferencia a további fejleményeknek egyik láncszeme volt.

Itt követelték, hogy a nemzetközi munkásvédelem megvalósítását a kötendő békeszerződés biztosítsa.

Követelték a munkára való jog elismerését, a kül- és belföldi munkásokkal való elbánásnak azonos elvek szerint való megállapítását, a munkásvándorlás kérdésének szabályozását, a szociális biztosítás minden ágazatainak teljes kiépítését, a tizórás maximális munkanap kötelező behozatalát, a munkára bocsátható gyermekek minimális életkorának tizennégy évben való megszabását, nemzetközi munkaügyi hivatal felállítását és a munkásegészségügy fokozottabb kifejlesztését.

Ezeket a határozatokat, a semleges országok munkásszervezeteinek segítségével, a berlini szakszervezeti szövetség tudomására hozták, amely érintkezésnek eredménye a Bernbe, az 1917. év őszére összehivott konferenciában mutatkozott meg. Ez a konferencia, amelyen a központi hatalmak és a semleges államok munkásszervezetei vettek részt, a leedsi határozatokhoz hozzájárult, bizonyos módosításokkal és pótlásokkal, amelyek szerint: a felnőtt munkások napi munkaideje nem 10, hanem 8 órában, a fiatalkoruaké pedig 6 órában lenne megállapítandó. A heti pihenőnek 36 órás tartamot kell biztosítani. Az anyaság védelme külön rendszabályok útján mozdítandó elő. A szervezkedés szabadságát garantálni kell. A munkára bocsátandó gyermekek minimális korhatára ne a 14., hanem a 15. életév legyen.

E konferenciával egyidejüleg ugyancsak Bernben ülésezett a Nemzetközi Szakszervezeti szövetség és a második Internationale kongresszusa is. E kongresszusokon az a vélemény alakult ki, hogy a nemzetközi munkásvédelmi szervezetet olyképpen kell megalkotni, hogy annak keretében a szakszervezetek megbizottjai és az államok képviselői döntsenek a munkásvédelem kérdéseiről. Tehát a munkaadószervezetek képviselőiről itt még szó sem esik.

Ez a rövid összefoglalása a nemzetközi munkásvédelem történetének és eredményének, amelyek a világháboru befejeztével az eddig elért csucsok legmagasabbjához érkeztek el.

Hogy milyen körülmények érlelték meg a diktáló államokban ezt az elhatározást? Közülük csak két momentumra kivánunk rámutatni. Az egyik az, mely kapcsolatban van azokkal az engedményekkel, amelyeket a munkásság, internacionális felfogásában, a világháboru folyamán, a nacionalizmus javára tett, mig a másik, a munkaerejük bérbe-

adásából élők öntudatos szervezkedésének erőteljes fejlődése és a részükről megnyilvánult erős társadalmi és politikai visszahatás, amely helyenként forradalmi mozgalmakban jutott kifejezésre.

Az első momentum a munkásság iránt hálára és elismerésre indította a diktáló államokat, a másik, és ez az erősebb, kényszerítő hatást gyakorolt rájuk, a biztosító szelepek kinyitására, melyeken át a társadalmi feszítő erő elgőzölög és amelyek segítségével sikerül a munkásmozgalmak agitációs anyagának jelentős részét elvonni.

Szégyenítőbb bizonyítványt aligha állítottak ki annál, mint amelyet a győztes kapitalista államok, a békeszerződés tizenharmadik fejezetének bevezető és befejező soraiban, éles kritikával illetvén a kapitalista termelés eddigi felfogását.

»Vannak viszonyok, amelyek az emberek nagy tömegét nyomorral és nélkülözésekkel sujtják, — mondja a bevezetés — hogy az ezekből keletkezett elégedetlenség a világ békéjét és összhangját veszélyezteti, s e viszonyok javítása sürgősen szükséges; példákat említve: a munkaidő szabályozásával, ugyszintén a munkaközvetítés megszervezésével, a munkanélküliség leküzdésével, tisztességes megélhetést biztosító munkabérek szolgáltatásával, a munkásoknak a foglalkoztatásukkal járó, vagy egyéb betegségek és a munkaközben bekövetkezett balesetek ellen való védelmével, aggkori és rokkantsegélyezéssel, az idegen országokban dolgozó munkások érdekeinek védelmével, a szervezkedési szabadság elismerésével, a szakoktatás és a műszaki oktatás megszervezésével és egyéb idevágó intézkedésekkel.«

»A szerződő felek elismervén azt, hogy a bérmunkások testi, erkölcsi és szellemi jóléte nemzetközi szempontból a legnagyobb jelentőségü, — így hangzik a befejező rész — abban a meggyőződésben, hogy a munka nem tekinthető csupán árucikknek, azt tartják, hogy vannak a munkaviszonyok szabályozásának olyan módszerei és elvei, amelyeknek alkalmazására minden ipari szervezetnek törekednie kellene, amennyire ezt sajátos körülményeik megengedik.

Ezek közül a módszerek és elvek közül a magas szerződő felek kiváltképpen a következőket látják különösen és sürgősen fontosaknak:

1. A fentemlített vezérelvet, hogy a munka nem tekinthető csupán árunak, vagy kereskedelmi cikknek. 2. Szabad szervezkedés jogát minden törvényes célra, úgy a munkások, mint a munkaadók részéről. 3. A munkásoknak olyan munkabérrel való díjazását, amely abban az időben és

abban az országban, amelyben élnek, számukra tisztességes életmódot biztosít. 4. A nyolcórás munkanap, mint mindenütt elérendő zsinórmértéknek elfogadását. 5. Hetenként legalább 24 órás munkaszünet biztosítását, amelynek, amennyire csak lehetséges, a vasárnapot magában kell foglalnia. 6. A gyermekmunka megszüntetését és a mindkét nembeli fiatalkoruak munkájának olyan korlátozását, amely nevelésük folytatását és kellő testi fejlődésüket lehetővé teszi. 7. Annak az elvnek keresztülvitelét, hogy a férfiak és nők egyenlő értékű munkáért egyenlő munkabért kapjanak. 8. A munkaviszonyokra vonatkozó jogszabályok olyan irányu megalkotását, hogy azok minden országban méltányos gazdasági elbánásban részesítsenek az országok területén jogosan tartózkodó minden munkást. 9. A munkásvédelmi törvények és rendszabályok keresztülvitelének biztosítása céljából olyan felügyelet rendszeresítéséről való gondoskodást, amelyben nők is résztvesznek.

Ha összehasonlítjuk a nemzetközi munkásvédelem megvalósítandó feladataiként a békeszerződés által felállított programmpontokat a megelőzőleg, a nemzetközi munkásvédelem története folyamán vázolt törekvésekkel, azt látjuk, hogy e törekvések valamennyijének hangja megszólal a békeszerződés célkitüzésében.

A békeszerződés az említett feladatok megvalósítására külön szervezetet létesített, amely két részből áll: A Nemzetek Szövetségéhez tartozó államok képviselőinek egyetemes értekezletéből és a nemzetközi munkaügyi hivatalból.

Az egyetemes értekezlet üléseit a felmerülő szükséghez képest tartja, de évenként legalább egyszer össze kell jönnie. Az értekezletre mindegyik tagállam négy képviselőt küld, akik közül kettő kormánymegbizott, egy az illető állam munkaadóinak, egy pedig munkásainak kiküldöttje. A kiküldöttek szaktanácsadókat is hozhatnak magukkal, de az ülésszak ugyanazon tárgyára vonatkozólag csak legfeljebb kettőt. Ha az értekezleten a nőket különösen érdeklő kérdést tárgyalnak, a szaktanácsadók közül legalább az egyiknek nőnek kell lennie. Az államok felelősséget vállalnak arra nézve, hogy a nem kormányképviselő kiküldötteket országuk munkaadóinak és munkásainak legszámottevőbb szervezeteivel egyetértően nevezik ki.

A szaktanácsadók az értekezleten csak akkor szólalhatnak fel, ha a kiküldött, aki mellé be vannak osztva, őket erre felszólítja és az elnök erre a felhatalmazást megadja, de szavazati joguk nincsen.

Az értekezlet a kiküldöttek és szaktanácsadók megbizólevelét megvizsgálja és a jelenlévő kiküldöttek két-

harmadrészének szavazatával, jogában áll bármely kiküldöttet vagy szaktanácsadót visszautasítani, ha kinevezését nem látja a békeszerződés rendelkezéseivel megegyezőnek.

Ha valamelyik állam a munkaadók, vagy munkások részéről az egyik megbizottat nem nevezné ki, a másik megbizottnak joga van ugyan a tanácskozásban résztvenni, de nem szavazhat.

Az értekezlet üléseit a Nemzetek Szövetségének székhelyén, vagy azon a helyen tartja, melyet az értekezlet, a megelőző ülésszak alkalmával, a jelenlevő kiküldöttek kétharmadrészének szavazatával, meghatározott.

A szervezet másik részét, a nemzetközi munkaügyi hivatalt az eredetileg huszonnégy, jelenleg harminckét tagu igazgatótanács vezeti. E tagok közül 16 kormányképviselő, 8 munkaadó és ugyancsak 8 munkásmegbizott.

A kormányképviselők közül nyolcat azok az államok küldenek, amelyeknek legnagyobb indusztriális jelentőségük van, mig a másik nyolcat a kormánykiküldöttek választják meg. A kormányképviselők közül legalább hatnak Európán kivüli államból kell kikerülnie. A munkaadók és munkások képviseletét az igazgatótanácsban ellátó személyeket a munkaadók, illetve a munkások részéről az értekezletre kiküldött meghivottak külön-külön választják. Az igazgatótanács tagjainak megbizatása három évre szól és elnökét tagjai sorából választja meg. Maga állapítja meg üléseinek idejét és tárgysorozatát. Legalább 12 tag irásos kivánságára, rendkivüli ülés hivandó egybe. A nemzetközi munkaügyi hivatal élén az igazgatótanács által megbizott igazgató áll, aki megbizásait az igazgatótanácstól kapja.

A nemzetközi munkaügyi hivatal feladata mindazoknak az adatoknak összegyüjtése és feldolgozása, amelyek a munkásviszonyok és munkarendszer nemzetközi szabályozására vonatkoznak s amelyeket nemzetközi egyezmények kötése céljából az egyetemes értekezlet elé kivánnak terjeszteni, valamint az értekezlet által elrendelt bármiféle különleges vizsgálatok keresztülvitele, az értekezlet ülései tárgysorozatának előkészítése, a nemzetközi vitás kérdésekben reáháramló kötelességek teljesítése, a nemzetközi érdekü ipari és munkáskérdés tanulmányozásával foglalkozó időszaki folyóiratok szerkesztése és kiadása, valamint az egyetemes értekezlet által ráruházott egyéb teendők elvégzése.

A nemzetközi munkaügyi hivatal, amennyiben szükségét látja, a Nemzetek Szövetsége főtitkárságának támogatását igénybe veheti.

Mindegyik tagállam sajátjából fedezi kiküldöttjeinek,

szaktanácsadóinak, vagy az igazgatótanács ülésein résztvevő képviselőinek utazási és tartózkodási költségeit, míg a nemzetközi munkaügyi hivatal, az egyetemes értekezlet, valamint az igazgatótanács egyéb kiadásai a Nemzetek Szövetségének költségvetését terheli.

Az egyetemes értekezlet tárgysorozatát a nemzetközi munkaügyi hivatal igazgatótanácsa állapítja meg. A munkaügyi hivatal igazgatója gondoskodik arról, hogy a tárgysorozat, legalább négy hónappal az értekezlet megnyitása előtt a tagállamok mindegyikének megküldessék. Bármelyik kormánynak jogában áll tiltakozni bizonyos kérdéseknek a tárgysorozatba való felvétele ellen és az ilyen kérdések csak abban az esetben kerülhetnek az értekezleten napirendre, ha a jelenlevő kiküldöttek kétharmad többsége így kívánja.

Az értekezlet elnökét maga választja meg és határozatait általában szótöbbséggel hozza. Valamely indítvány elfogadása esetén a jelenlévő kiküldöttek kétharmad többségével meg kell állapítania az értekezletnek, hogy az a tagállamok elé javaslat, vagy pedig nemzetközi egyezménytervezet alakjában kerüljön-e? A javaslatok és egyezménytervezetek elkészítésénél figyelembe kell venni azt is, hogy vannak oly országok, melyekben az éghajlatviszonyok és az ipari szervezet hiányos fejlettsége, vagy egyéb okok miatt, az általános elv keresztülvitele lehetetlen és itt a helyzetnek megfelelő eltérő rendelkezéseknek kell helyet adni.

A nemzetközi munkaügyi szervezet valamennyi tagja köteles az értekezleten elfogadott javaslatokat és egyezménytervezeteket az értekezlet berekesztésétől számított egy éven belül, törvénybeiktatás, vagy egyéb intézkedés céljából, az illetékes hatóság elé terjeszteni. Ezt a határidőt csak rendkívüli körülmények fennforgása esetén lehet tizennyolc hónapra kitolni.

Abban az esetben, ha valamely javaslat, vagy egyezménytervezet, a határozatra illetékes szervezet hozzájárulását nem nyeri el, a tagállamot e tekintetben további kötelezettség nem terheli. Amennyiben valamely tagállamnak életben lévő munkásvédelmi rendszabályai a munkások számára messzebbmenő védelmet biztosítanak a javaslatban vagy egyezménytervezetben foglalt intézkedéseknél, nem követelhető attól, hogy a védelem mértékét a javaslatnak, vagy egyezménytervezetnek az értekezleten történt elfogadása miatt, leszállítsa. Az egyezmény csak azokat a tagokat kötelezi, amelyek azt megerősítették.

Ha valamely egyezménytervezet nem is nyerte el az értekezleten jelenlévő kiküldöttek szavazatának kétharmad

többségét, azért a nemzetközi munkaügyi szervezet egyes tagjai jogosultak arra, hogy az egyezményt egymással megkössék.

A tagállamok tartoznak a nemzetközi munkaügyi hivatalhoz évi jelentésben beszámolni azokról az intézkedésekről, amelyeket az általuk megerősített egyezmények keresztülvitele érdekében tettek.

A nemzetközi munkaügyi hivatalnak jogában áll, hogy a hozzá, a munkaadók, vagy munkások szervezetei részéről, az elfogadott egyezmény végrehajtásának mellőzése miatt, benyujtott panaszokat az érdekelt kormánnyal közölje és az erre vonatkozó nyilatkozatot nyilvánosságra hozza.

Bármely tagállam panasszal fordulhat a nemzetközi munkaügyi hivatalhoz amiatt, hogy az egyezményt megerősítő másik tagállam a vállalt kötelezettségek teljesítését nem biztosítja a kellő módon. A panasz a munkaügyi hivatal igazgatótanácsa elé kerül, amely ha célszerünek tartja, azt az érdekelt állam kormányával közli. Ha a panasz közlésétől az igazgatótanács eltekint, vagy pedig ha a megtörtént közlés után, a megszabott határidőn belül, válasz nem érkezett be, a panasz megvizsgálása és érdemi jelentéstétel céljából, vizsgálóbizottság küldhető ki. Ezt az eljárást az igazgatótanács még hivatalból, vagy az egyetemes értekezlet valamelyik kiküldöttjének panaszára is megindíthatja.

Azok az államok, amelyek az igazgatótanácsban képviselve nincsenek, jogosultak a panaszt tárgyaló ülésekre megbizottat küldeni.

A panaszok megvizsgálására illetékes bizottság három tagból áll, akiket az igazgatótanács felhivására, a Nemzetek Szövetségének főtitkára nevez ki. E tagok egyikének a munkaadók, másodikának a munkások, harmadikának az előbb említettektől független egyének köréből kell kikerülnie. E tagokat abból a lajstromból kell kiválasztani, amelyet az egyes tagállamok által vizsgálóbizottsági tagokul ajánlott egyénekről — minden állam hármat nevez meg, az említett kategóriákból egyformán választva — vezetnek.

A tagállamok kötelezvék, hogy a vizsgálóbizottságnak rendelkezésére bocsátják mindazokat az adatokat, amelyek a panasz érdemére vonatkoznak. A vizsgálóbizottság vizsgálatairól jelentést készít, amely egyben javaslatot is tartalmaz a panasz elintézése érdekében megteendő intézkedésekre vonatkozólag, valamint megjelöli azokat az esetleges gazdasági intézkedéseket is, amelyeket valamely vétkesnek látszó kormánnyal szemben helyénvalónak vél.

A Nemzetek Szövetségének főtitkára a vizsgálóbizott-

ság jelentését az érdekelt kormányokkal közli, amelyek tartoznak egy hónapon belül bejelenteni, vajjon a jelentésben szereplő javaslatokat elfogadják-e s ha nem, kívánják-e, hogy a vitás eset a Nemzetek Szövetségének állandó nemzetközi birósága elé kerüljön. Ha valamelyik tagállam a javaslatoknak és egyezménytervezeteknek a dönteni illetékes szervezet elé való vitelével késlelkedik, a többi tagok bármelyike jogosult az állandó nemzetközi birósághoz fordulni, amelynek határozata végérvényes.

Ez a bíróság a vizsgálóbizottságnak bármely megállapítását, vagy javaslatát helybenhagyhatja, megváltoztathatja, érvénytelennek nyilváníthatja és határozatában megjelölheti azokat az esetleges gazdasági intézkedéseket, amelyeket helyénvalóknak tart és melyekre nézve indokoltnak látja, hogy azokat valamely vétkesnek talált kormánnyal szemben a többi kormányok alkalmazzák.

Mielőtt a nemzetközi munkaügyi hivatal eddig folytatott tevékenységének ismertetésébe kezdenék, az események fejlődésének alaposabb megfigyelhetése érdekében, rövid kitéréssel még meg kell emlékeznünk azokról az eseményekről, amelyek egyrészt szintén alátámasztották a törekvést, hogy az elkövetkezendő békeszerződés nemzetközi munkásvédelmi intézkedéseket is foglaljon magában, másrészt e törekvéseknek eredményessé válta után létesült nemzetközi munkaügyi szervezet munkáját a fennálló munkásvédelmi szükségletek összefoglalásával elősegítették.

Igy elsősorban az az értekezlet, amelyet a német birodalmi munkaügyi hivatal az 1918. év végén, a munkások és munkaadók legkiválóbb szakemberei és neves szociálpolitikusok bevonása mellett, tartott s amely huszonhét pontban foglalta össze azokat a munkásvédelmi követelményeket, amelyeket a békeszerződésnek meg kell valósítani.

Az első pont megállapítja, hogy a háborut befejező békeszerződésnek többek között az is a feladata, hogy az aláíró államok munkásai számára legalább minimális jogi és gazdasági védelmet biztosítson. A munkajog ezért a békeszerződésben nemzetközi szabályozás tárgyaként szerepeltetendő.

A második pont szerint ez a szabályozás kiterjed az országok közötti szabad vándorlási jogra, az egyesülési jogra, a munkaközvetítésre, a szociális biztosításra, a munkásvédelemre, a munkásegészségügyre és a megállapítandó elvek nemzetközi keresztülvitelére. A szerződő államok kötelezik magukat arra, hogy megállapodásukat tör-

vényhozások elé terjesztik és a megszabott időn belül megvalósítják.

A harmadik pont szerint a kivándorlási tilalom megszüntetendő. Az általános bevándorlási tilalmat ki kell küszöbölni, de minden államnak jogában áll a népegészségügy érdekében a bevándorlást ellenőrizni és bizonyos időre korlátozni. Ugyancsak korlátozható, sőt tilalmazható a bevándorlás munkanélküliség idején. Joga van az államoknak a népkultura és a munkásvédelem eredményes keresztülvitele érdekében a bevándorlóktól bizonyos minimális ismereteket (irás, olvasás) követelni.

A negyedik pont értelmében, a munkásokat valamennyi országban, szabad egyesülési jog illeti meg. Azok a törvények, amelyek egyes munkáscsoportoknak egyesülését és gazdasági érdekképviseletének megszervezését tilalmazzák, hatályon kivül helyezendők. Bevándorolt munkások a szakszervezkedés terén a belföldiekkel hasonló jogokat élveznek, ugyanez áll a sztrájkjogra is.

Az ötödik pont a külföldi munkásoknak biztosítani kívánja a jogot ugyanolyan bér és munkafeltételekre, amelyek a munkaadókat a szakszervezettel létesített megállapodás révén, a belföldi munkásokra vonatkozóan kötik. Ahol ilyen megállapodások nincsenek, a külföldi munkásokra a helyben szokásos bér és munkafeltételek érvényesek.

A hatodik pont megvédeni kívánja a külföldi munkást a szakszervezeti tevékenység miatt történő kiutasítással szemben.

A hetedik pont az ötödikben megállapított jogok garantálása nélküli munkástoborzás és munkaközvetítés ellen állít akadályt és az ilyen munkaszerződéseket semmisnek nyilvánítja. A munkások szállításával foglalkozó hajótársaságok szigoru ellenőrzés alatt tartandók.

A nyolcadik pont értelmében: az államok kötelezettséget vállalnak arra nézve, hogy a munkapiac statisztikáját a követelményeknek megfelelően kiépítik és az adatokat, nemzetközi központi szerv útján, lehetőleg rövid időközökben, egymással kicserélik, hogy ezáltal a munkásokat a kevesebb munkaalkalommal biró államokba való tódulás elől megvédjék. Az így beérkezett adatok elsősorban a szakszervezetek számára teendők hozzáférhetőkké.

A kilencedik pont szerint a szerződő államokban a munkásoknak betegség, baleset, rokkantság, aggság és munkanélküliség esetére való kötelező biztosítása megszervezendő. Ugyancsak tető alá kell hozni a munkások hátramaradottjainak biztosítását és az anyasági biztosítást

is. A szociális biztosítás a háziiparra is kiterjesztendő.

A tizedik pont a bevándorló munkások számára, a szociális biztosítás révén, a belföldi munkásokéhoz hasonló jogokat ad.

A tizenegyedik pont alapján: az olyan munkások, akik időnként saját országukon kivül dolgoznak és a szállítóüzemek alkalmazottjai, akik több állam területén is működnek, biztosítás tekintetében, ahhoz az államhoz tartoznak, melyben az őket alkalmazó vállalat székhelye van.

A tizenkettedik pont alapján: a járadékjogosult külföldiek, ha eltávoznak abból az országból, amelyben járadékot élveznek, erre való igényüket nem vesztik el, ha a hazai állam a viszonosságot e kérdésben elismeri. A közelebbi megállapodások úgy erre, mint a járadékok kifizetésére és a járadékot élvezők ellenőrzésére nézve, államközi szerződésekben körvonalazandók.

A tizenharmadik pont értelmében az államközi szerződéseknek ki kell terjedniök annak konkrétizálására is, hogy melyek azok a munka közben szerzett betegségek, amelyek kimerítik az üzemi baleset fogalmát.

A tizennegyedik pont a szociális biztosítással kapcsolatos okmányok, bizonyítványok, díj- és bélyegmentességéről intézkedik.

A tizenötödik pont azt kivánja, hogy valamennyi állam vállaljon kötelezettséget a munkásegészségügyi törvényhozás lehető tökéletes kiépítésére, különösen nagy gondot fordítván a betegségek és balesetek megelőzésére.

A tizenhatodik pont a munkások, főként a veszélyes üzemekben dolgozó munkások egészségének megőrzése érdekében teendő intézkedésekkel foglalkozik. Elsősorban veszélyes üzemeknek minősíti a bányákat, a kohó és acélipart, a megszakítás nélkül dolgozó, valamint az ipari méreg előállításával és feldolgozásával tevékenykedő vállalatokat és bányászatot.

A foglalkozással járó betegségek, valamint a baleseti veszély ellen már eddig is bevált védelmi előirások nemzetközi megegyezés révén alkalmazandók.

A Törvényes Munkásvédelem Nemzetközi Egyesülete által az ipari mérgekről vezetett lajstromok az ipari hygiene érdekében keresztülviendő rendszabályoknál alapul szolgálnak. Az üzemekből ki kell zárni az olyan mérgek használatát, amelyek kevésbbé veszélyes anyagokkal helyettesíthetők.

A hajózási alkalmazottak számára külön munkásvédelmi intézkedések megtétele kivánatos s az irányelvek

megállapítása a hajózási alkalmazottak szakszervezeteinek bevonásával történik.

A tizenhetedik pont az ipari üzemekben alkalmazott munkások számára a napi nyolcórás munkaidőt követeli. A csoportszerinti beosztásban végzett munkánál is egy-egy csoport nyolc óránál tovább nem dolgoztatható.

A munkásnők munkaideje szombati napon legfeljebb négyórás tartamu lehet és ez olyképpen osztandó be, hogy a munkásnő déli tizenkét óra után már szabad legyen. Ahol az üzem természete szerint ez az intézkedés valamennyi munkásnő számára, a szombati napra vonatkozólag, nem valósítható meg, ott gondoskodni kell, hogy ez a pihenőidő a hétnek egyéb köznapján biztosíttassék.

A tizennyolcadik pont az ipari, kereskedelmi és mezőgazdasági munkára bocsátható gyermekek minimális életkorát szabályozza és ezt az életkort a tizennegyedik életévben állapítja meg.

A tizennégy és tizennyolc életév közötti korban lévő fiatalkoruak szak- és továbbképzése intézményesen oldandó meg. A munkásnő a lebetegedés előtti és utáni idő alatt összesen nyolc héten át nem foglalkoztatható és ebből az időből legalább hat hétnek a lebetegedés utánra kell esnie.

A munkaadók az engedélyezett munkaidő után, külön — otthoni munkát nem adhatnak munkásnőiknek.

Egyenlő értékü munkáért a nőnek is a férfiéval egyenlő összegü munkabér fizetendő.

A tizenkilencedik pont az éjjeli munka eltiltásáról intézkedik. Éjjeli munkának minősíti az esti nyolc és a reggeli hat óra között végzett munkát. Kivételt csak olyan üzemeknél engedélyez, amelyek sajátosságuknál, vagy technikai okoknál fogva, éjjeli munkára vannak utalva.

A huszadik pont a munkásoknak hetenként egyszer, harminchatórás egybefüggő pihenőidőt kiván biztosítani, amely szombattól hétfő reggelig terjed. E szabály alól kivételt képeznek az olyan munkák, amelyek a hétfőn meginduló üzem felvételéhez halaszthatatlanul szükségesek, valamint amelyeknél az üzemmegszakítást technikai akadályok tiltják, továbbá, ahol a népnek vasárnapi szórakozása és továbbképzése nyer kielégítést. Ilyen esetekben ezt az egybefüggő harminchatórás pihenőidőt egyéb napra kell áttenni. Az állandó üzemekben, ahol csoportokban folyik a munka, tartalékcsoportok szervezendők és a csoportokat úgy kell beosztani, hogy a munkások pihenőideje legalább minden harmadik héten vasárnapra essék.

A huszonegyedik pont valamennyi munkásvédelmi intézkedést a háziiparban foglalkoztatott munkásokra is ki-

terjeszti. Tilalmazza a súlyos egészségi veszéllyel járó munkáknak a háziipar keretében való elvégzését.

Ha az olyan lakásokban és műhelyekben, melyekben háziipart folytatnak, fertőző betegség adódnék elő, ez a hatóságnál bejelentendő és a háziipari üzem a fenyegetettség tartamára beszüntetendő s ilyen esetben a munkásoknak kártalanítást kell nyujtani.

A háziiparban foglalkoztatott kiskoruak egészségi viszonyai orvosi ellenőrzés alatt állanak.

A háziipari munkaadók tartoznak az általuk dolgoztatott munkásokról névjegyzéket vezetni, a munkabérviszonyok feltüntetése mellett. A munkások minimális munkabérét a munkaadók és munkások megbizottjainak bevonásával alakitott bérhivatalok állapítják meg, amely megállapításnak elfogadása a munkaadóra kötelező.

A huszonkettedik pont szerint azok az üzemek, amelyek legalább öt idegen nyelvü munkást foglalkoztatnak, kötelezvék a munkarendet és az esetleges egyéb előirásokat e munkások anyanyelvén kifüggeszteni és a vállalat költségén gondoskodni arról, hogy az üzemben használatos nyelvet legalább addig a mérvig elsajátitsak, ameddig ezt a munka érdeke megköveteli.

A huszonharmadik pont a munkásvédelmi rendszabályok keresztülvitelének ellenőrzésére munkafelügyeleti szolgálatot óhajt intézményesiteni. E szolgálat hivatalnokai a szakértő egyének sorából veendők, tehát elsősorban a munkások és munkásnők közül. A felügyeleti szolgálat hivatalnokainak jelentéseit össze kell foglalni és nemzetközi összehasonlításra alkalmassá tenni s e célból egyöntetü nemzetközi megállapodás alapján dolgozandók fel azok.

A huszonnegyedik pont a munkásvédelem eredményes keresztülvitele érdekében a különböző bizottságokban, ellenőrző szervekben és titkárságokban a szakszervezeteknek is képviseletet kiván.

A huszonötödik pont ugyanebből a célból a szakszervezetek bizottságainak, ellenőrző szerveinek és titkárságának közreműködése számára is módot kiván biztositani.

A huszonhatodik pont azt javasolja, hogy a különböző államok törvényhozási intézkedései, a fennálló sajátságok figyelembevételével, összeegyeztetendők s különösen a szociális biztositás terén kell azonos elbánást alkalmazni.

A szerződést kötő államok minden öt évben Bernben nemzetközi munkaügyi konferenciát tartanak, amelyen egy-egy állam egy szavazattal rendelkezik. A konferencia határozata csak akkor kötelező, ha ahhoz a szavazni jogosult államok megbizottjainak legalább négyötöd része hozzájárul.

A konferencia munkálatainak előkészítésére, a hozott határozatok végrehajtásának ellenőrzésére, valamint a szociálpolitikai vonatkozásu felvilágosítások adása céljából Bernben állandó bizottság alakítandó, amelybe a szerződő államok, a nemzetközi szakszervezeti szövetség és a baseli nemzetközi munkaügyi hivatal küldenek megbizottakat. Ez a bizottság e javaslatoknak ratifikálását követő hat hónapon belül ül össze.

A huszonhetedik pont értelmében az állandó bizottságnak a baseli nemzetközi munkaügyi hivatallal s ennek intézményeivel rendszeres összeköttetést kell fenntartania.

Hangsúlyozni kell annak kivánatos voltát, hogy a baseli nemzetközi munkaügyi hivatal az általa végzett tevékenységét, az eddigi keretekben, továbbra is folytatni fogja és azt a szociális biztosítás területére is kiterjeszti.

E javaslatok szerződésszerüen történő ratifikálása alkalmával, gondoskodni kell arról is, hogy a nemzetközi munkaügyi hivatal működésének akadálytalansága minden módon, különösen pedig az anyagi eszközök nyujtásával, biztosíttassék.

Az amsterdami szakszervezeti Internacionale az 1919. évi február hónap 5—9. napjain Bernben megtartott konferenciája, amelyen Anglia, Bulgária, Csehország, Dánia, Franciaország, Görögország, Hollandia, Kanada, Magyarország, Németország, Ausztria, Német-Ausztria, Norvégia, Olaszország, Spanyolország, Svájc és Svédország képviselői vettek részt, hasonlóképen fontos javaslatot dolgozott ki a nemzetközi munkásvédelem megvalósítása érdekében. Ez a javaslat, amely sok tekintetben hasonló az előzőhöz, tizenöt pontban foglalja össze a kivánatosnak tartott irányelveket.

Elsősorban az általános iskolalátogatási kötelezettség viendő keresztül annak a rendeltetésnek szemmeltartásával, hogy a hivatásbeli szakképzés alapjai biztositva legyenek. A magasabb tudományos szakképzést mindenki számára hozzáférhetővé kell tenni. Az ifjak képességeinek és hajlamainak kifejlesztését akadályozó anyagi nehézségek kiküszöbölendők. Életük tizenötödik évét be nem töltött gyermekek keresetszerü tevékenységet nem végezhetnek. A tizenötödik és tizennyolcadik életév között lévő fiatalkoruak naponként legfeljebb hat órán át foglalkoztathatók olyként, hogy számukra másfélórás pihenő biztosíttassék és az egyfolytában, pihenő nélküli munkaidő legfeljebb négyórás tartamu lehet.

Mindkét nembeli fiatalkoruaknak naponként legalább két órán át szak- és továbbképző-tanfolyamon kell tanul-

niok s a tanfolyamokat csak a reggeli 8 és esti 6 óra közé eső időben szabad tartani. Fiatalkoru az esti 8 és reggeli 6 óra közötti időben nem dolgoztatható, ugyszintén vasár- és ünnepnapon, valamint az egészségre ártalmas üzemekben és bányamunkában sem.

A munkásnők szombati munkaideje négy óránál több nem lehet és számukra a szombat délután, déli 12 órától kezdődőleg, szabaddá teendő. Ahol az üzem természete kivétel engedélyezését kivánja meg, ott az e szabály szerint megállapított pihenőidő a hét másik napjára tehető át.

A munkásnők éjjeli munkára nem bocsáthatók. A vállalkozó a befejezett munkaidő után, a munkásnőknek otthoni munkát nem adhat. Egészségre különösen ártalmas üzemekben nők nem alkalmazhatók. A szülés előtt és után összesen tiz héten át a munkásnőt pihenés illeti meg és e pihenőből legalább hat hétnek a szülés utáni időre kell esnie.

Az államoknak szerződés útján kell kötelezniök magukat az anyasági biztosítás intézményesítésére s az anyasági segély összege nem lehet kisebb, mint a betegpénz.

Hasonló munkateljesítményért a nőnek a férfiéhoz hasonló díjazás adandó.

A napi munkaidő 8 óránál, vagy heti 48 óránál több nem lehet. Az éjszakai munka este 8 és reggel 6 óra között eltiltandó. Kivételt csak az oly üzemeknél szabad engedélyezni, amelynek sajátosságuk folytán, vagy technikai okokból éjjeli munkára vannak utalva. A szombat délután szabadsága minden ország munkását megilleti.

A munkás számára hetenként egyszer legalább harminchatórai tartamu, egybefüggő pihenő biztosítandó, a törvényhozás útján, amelynek szombat délutántól hétfő reggelig kell tartania. Amennyiben az üzem sajátossága úgy kivánná, ez a pihenő a munkást a hétnek egyéb napjain illeti meg. Az egészség védelme és a balesetek elhárítása érdekében, az egészségre káros üzemekben, a fennálló veszély foka szerint, a napi munkaidőt 8 órán alól kell megszabni. Mérges anyagokat használni az iparban, amennyiben egyéb anyag is rendelkezésre áll, nem szabad és az ilyen mérges anyagokról nemzetközi listát kell készíteni.

A munkásvédelmi törvények hatálya a háziipar területére is kiterjesztendő. Minden háziipari kerületben paritásosan összeállított bérhivatalok létesítendők avval a feladattal, hogy a kötelező munkabértételeket megállapítsák.

Minden országban a munkások számára a szervezkedési szabadság biztosítandó. Bevándorolt munkásokat a

szakszervezeti mozgalmon kivüli tevékenységben ugyanazok a jogok illetik meg, mint a belföldieket.

A kivándorlás tilalmazása megengedhetetlen, ugyszintén az általános bevándorlási tilalom fenntartása is, minden államnak azonban joga van gazdasági depressziók idején, a belföldi és bevándorolt munkások védelme érdekében, időleges korlátozó rendszabályokat alkalmazni a bevándorlás korlátozására, úgyszintén a belföldi népegészségügy védelme érdekében, a bevándorlást ellenőrizni és bizonyos időre megtiltani. Joga van továbbá minden államnak a népkultura nivójának megőrzése és a munkásvédelmi rendszabályok megtartása érdekében, a bevándorló munkásoktól bizonyos minimális kulturális ismereteket megkivánni.

Az egyes országokban meglévő munkásközvetítő hivatalok egymással kapcsolatba hozandók, hogy a munkapiac állásáról áttekinthető, teljes kép álljon mindig rendelkezésre. A munkanélküliség esetére szóló biztosítás minden államban megvalósítandó.

Keresztül keli vezetni minden országban a baleseti, özvegységi, árvasági, betegségi, aggkori és rokkantsági biztosítást, bel- és külföldi munkás irányában egyforma jogosultsággal.

A tengeri alkalmazottak számára külön speciális védelmi rendszabályok alkotandók, szakszervezeteiknek bevonása mellett.

A fentiek keresztülvitelére elsősorban az államok munkaügyi igazgatási intézményei és az ipari felügyelet tisztviselői lennének hivatottak, akik részben technikai, egészségügyi és gazdasági előképzettséggel biró szakemberek sorából, részben a munkások, munkásnők és alkalmazottak sorából kerülnének ki. A munkásvédelmi rendszabályok keresztülvitelének munkájába belevonandók a szakszervezetek is.

Azok a vállalkozók, akik legalább öt idegen nyelvü munkást foglalkoztatnak, törvényesen köteleztetnének arra, hogy a munkarendet és minden fontosabb hirdetést e munkások anyanyelvén is kifüggesszék és saját költségükön gondoskodjanak e munkásoknak a tartózkodási ország nyelvére való oktatásáról.

A szerződések keresztülvitele és a nemzetközi munkásvédelem további előmozdítása érdekében a szerződést kötő államok állandó bizottságot létesítenének, mely felerészben a nemzetek szövetségének, felerészben a nemzetközi szakszervezeti szövetségnek megbizottjaiból állana. A bizottság további feladata lenne, minden évben nemzetközi munkásvédelmi konferenciákat előkészíteni és megtar-

tani. Az állandó bizottság tartozik a baseli nemzetközi munkaügyi hivatallal állandó összeköttetést fenntartani.

Ezek voltak az előzményei a békeszerződés XIII. fejezetével életrehivott nemzetközi munkaügyi szervezet megvalósulásának. E nemzetközi munkaügyi szervezet tevékenységének megindulása egészen új fejezetet jelent a nemzetközi szociálpolitika történetében.

Lendülettel és szélesvonalu kiépítettséggel dolgozik a genfi nemzetközi munkaügyi hivatal programmjának keresztülvitelén. Ha a szociálpolitikai egyezménytervezetek ratifikálásában és a javaslatok elfogadásában nem is teljesen mutatkozott meg a várt eredmény, a hivatal szuggesztiv propagandájának olyan légkört sikerült teremtenie, amely a szociálpolitika törekvései számára különösen kedvező és már egészen a közeljövőben nagyszerü lehetőségek körvonalai oromlanak elő.

A nemzetközi munkaügyi szervezet az 1927. év végéig összesen tiz nemzetközi konferenciát tartott.

Az első nemzetközi munkaügyi konferencia szinhelye Washingtonban volt, az 1919. évben. Valamennyi konferencia közül ennek van a legnagyobb jelentősége. Az egyezménytervezetek közül első helyen áll a munkaidő szabályozására vonatkozó. E szerint az indusztrális üzemekben, illetve ezek melléküzemeiben alkalmazott személyek munkaideje a napi 8 és a heti 48 órát meg nem haladhatja. Az olyan üzemekben, amelyekben a munkaidő a hétnek egy, vagy több napján napi 8 óránál kevesebb, az illetékes hatóságok, vagy a munkaszerződést megkötő munkaadó és munkásszervezetek hozzájárulásával, a hét többi napjain a munkaidő legfeljebb napi egy órával meghosszabbítható. Olyan üzemekben, melyekben a munka csoportok szerinti felváltás mellett folyik, a napi 8, illetve heti 48 órás munkaidő meghosszabbítható olyként, hogy azért három hétnek átlagában a munkaidő napokra elosztva 8—8 órát, hetekre elosztva pedig 48—48 órát túl ne haladjon. Az olyan üzemekben, amelyeknek sajátos volta megszakítás nélküli munkát követel meg, a munkaidő, a fentiekből eltérően, legfeljebb heti 56 órára emelhető anélkül, hogy ez a munkást megillető heti pihenőnap rovására esnék. Az egyezmény Brit Indiára, Japánra és Görögországra kivételeket állapit meg. Kinát és Sziámot pedig kiveszi az egyezményből.

A nőknek lebetegedés előtti és utáni idejükben való foglalkoztatásáról készült egyezménytervezet szerint: az ipari és kereskedelmi üzemekben alkalmazott nők a lebetegedésüket követő hat hét alatt nem foglalkoztat-

hatók. Joga van a nőnek a munkát elhagyni, ha orvosi bizonyítványt tud felmutatni arról, hogy lebetegedése hat héten belül valószínűséggel várható. Ezen idő alatt a nő és gyermeke számára olyan összegü segély biztosítandó, amely megélhetésükre elégséges.

A nők éjszakai munkájának tilalmazására vonatkozó egyezménytervezet szerint: női munkást esti 10 és reggeli 5 óra között foglalkoztatni nem szabad.

A fiatalkoruak éjszakai munkájának tilalmazását külön egyezménytervezet tárgyalja s e szerint 18 éven alóli fiatalkoru nem foglalkoztatható ipari üzemekben, vagy azok melléküzemeiben esti 10 és reggeli 5 óra között. A 16 éven felüli fiatalkoruakra vonatkozólag kivételek állanak fenn olyan üzemeknél, amelyeknek sajátos természete megszakításnélküli munkát követel meg, továbbá, ha vis-maior ezt úgy kivánja. A tropikus országokban és Japánban a tervezet kivételeket enged meg. Egyezménytervezet foglalkozik az ipari munkára bocsátható gyermekek minimális életkorával és ezt a betöltött 14-ik életévben állapítja meg. Japánra és Brit Indiára külön szabályok érvényesek.

A munkanélküliségre vonatkozó egyezménytervezet szerint: a ratifikáló állam tartozik lehetőleg rövid, de három hónapot meg nem haladó időközökben a munkanélküliségre vonatkozó statisztikai adatokat, valamint a munkanélküliség ellen alkalmazott rendszabályokat a nemzetközi munkaügyi szervezettel közölni.

Tartozik továbbá minden ratifikáló állam ingyenes hatósági munkaközvetitő szervezetet létesiteni, a munkaadó és munkásszervezetek segítségének igénybevételével.

Az egyezménytervezeten kivül, a munkanélküliség elleni küzdelemre vonatkozólag, külön javaslat is készült, mely szerint a konferencia ajánlja a nemzetközi munkaügyi szervezet kötelékébe tartozó államoknak az iparszerü munkaközvetítés megakadályozását, továbbá azt, hogy a munkásoknak valamely más állam részére tömegesen való toborzását csak az érdekelt államok kölcsönös megállapodása alapján végeztessék, azonkivül azt is, hogy valamennyi állam intézményesítse a munkásoknak munkanélküliség esetére szóló biztosítását. A közmunkák lehetőleg a munkanélküliség idejében végzendők.

Javaslat készült a külföldi munkásokkal való bánásmód tekintetében is, mely szerint a külföldi munkásokra a belföldi munkások irányában fennálló munkásvédelmi rendszabályok egyenlően vonatkoznak.

A lépfene elleni védekezést tárgyaló javaslat a lépfenével fertőzött gyapju fertőtlenítését kivánja. A nők és

fiatalkoruak ólommérgezés elleni védelmét tárgyazó javaslat a nőknek és a fiatalkoruaknak az ólommérgezés veszélyét rejtő üzemekből való távoltartását kívánja.

Külön javaslat foglalkozik az állami egészségügyi szolgálat megszervezésével.

A legutolsó javaslat a fehér foszfornak a gyufagyártásnál való alkalmazását tiltó, 1906. évi berni egyezménynek valamennyi tagállam által való elfogadását ajánlja.

A második konferenciát Genuában tartották meg, az 1920. évben. Ez a konferencia első nemzetközi egyezménytervezetében a vizimunkáknál foglalkoztatott gyermekek minimális korhatárát a betöltött 14-ik életévben határozza meg. A második tervezet a hajótörés folytán munkanélkül maradt hajózási alkalmazottak segítését szabályozza, míg a harmadik a vizimunkások ingyenes munkaközvetítésének intézményesítését kívánja megoldani, a szakszervezetek utján, állami segítséggel.

A javaslatok közül az első a napi 8, illetve a heti 48 órás munkaidőnek a halászatnál való behozatalára ad követendő irányelveket s különös figyelmet fordít a halászmunka sajátos körülményeire, kiemelvén azt, hogy a kérdéseknek merev szabályozására nincs lehetőség. A második javaslat a hajózásnál foglalkoztatottak munkaidejét tárgyalja és lényeges engedményeket tesz a munkaidő tekintetében már kialakult általános elv rovására, éppen a foglalkozás különleges viszonyainak figyelembevételével.

A harmadik javaslat a hajózási alkalmazottak jogait és kötelességeit akarja egységes szabályzatban feldolgozni, míg a negyedik a hajózási alkalmazottak munkanélküliség esetére szóló biztosítását kívánja intézményesíteni a nemzetközi munkaügyi szervezethez tartozó államokban.

Az 1922. évben tartott, harmadik — genfi — nemzetközi munkaügyi konferencia egyezménytervezetei közül az egyik a mezőgazdasági munkára bocsátható gyermekek minimális életkorát a betöltött 14-ik életévben szabja meg, 14 éven alóliak csak az iskolalátogatásra megszabott időn kivül dolgozhatnak. Egy másik a mezőgazdasági munkások számára az ipari munkásokéval egyenlő egyesülési és szervezkedési szabadságot biztosít, míg a következő a mezőgazdasági munkások baleseti kártalanítását az ipari munkásokéhoz hasonlóan kívánja rendezni.

Egyezménytervezet készült a hajókon fűtőként és szénlapátolóként alkalmazható fiatalkoruak minimális életkoráról, amelyet a betöltött 18-ik életévben kontemplál az, továbbá a hajózásnál alkalmazott gyermekek és fiatalkoruak kötelező orvosi megvizsgáltatásáról, valamint az ólomfehér-

nek a festésnél és mázolásnál való alkalmazásáról. A konferencia javaslatai közül egyik a kereskedelmi alkalmazottak számára hetenként egyfolytában tartó, 24 órából álló pihenőidőt kíván biztosítani, egy további a mezőgazdasági munkások munkanélkülisége elleni védekezésnél a washingtoni konferencia által az ipari munkásokra vonatkozólag megállapított rendszabályokat alkalmazza, — egy másik pedig a mezőgazdasági munkásnőknek lebetegedés előtti és utáni védelménél az ipari munkásnőkre megállapított intézkedéseket veszi alapul. A mezőgazdasági munkásnők számára egy másik javaslat megszakításnélküli, minimálisan 9 órás éjjeli pihenőt kíván biztosítani, ugyanennyit a 14—18 év közötti fiatalkoruaknak, a 14 éven alóli gyermekeknek pedig 10 órást. A mezőgazdasági munkások elhelyezésére vonatkozó javaslat minden munkás számára hygienikus és erkölcsi tekintetben kifogástalan elhelyezkedést, külön ágyat óhajt biztosítani. Istállók alvóhelyül nem használhatók. A legutolsó javaslat a mezőgazdasági munkásokra az ipari munkások szociális biztosítását ajánlja kiterjeszteni.

A negyedik — szintén genfi — konferencia (1922) a nemzetközi munkaügyi szervezet alkotmányreformjával foglalkozott és a nemzetközi munkaügyi hivatalt egy 32 tagból álló igazgatótanács vezetése alá helyezte. Az igazgatótanács tagjai közül 16 kormánymegbizott, 8 munkaadó és 8 munkásmegbizott. Az igazgatótanács mandátuma három évig tart.

E konferencia a be- és kivándorlásra vonatkozó adatgyüjtésre is intézkedéseket tett.

Az ötödik — genfi — konferencia (1923) a munkafelügyeleti szolgálat megszervezésének kérdését tárgyalja. Javaslata szerint minden tagállamban, a munkafeltételek rendjére és a munkások védelmére fennálló törvények és rendeletek keresztülvitelének biztosítására munkafelügyeleti szolgálat szervezendő.

A hatodik — genfi — konferencia (1924) a munkások szabadságideje rendeltetésszerü felhasználásának biztosításával, a bel- és külföldi munkások baleseti kártalanításának egyenlő elbirálásával, az üveghutáknál alkalmazott munkások heti szünnapjának megállapításával, a sütőipar éjszakai munkájának tilalmazásával, a' lépfene elleni védekezéssel, a munkanélküliséggel foglalkozott.

A hetedik — genfi — konferencia (1925) egyezménytervezetet készített az üzemi balesetek kártalanításának kérdésében, melynek alapján az üzemi balesetet szenvedett, illetve hátramaradottjai részére megfelelő kártalanítás biztosítandó. Ugyane tárgyban javaslat készült, mely a kártalanítás mértékét teljes munkaképtelenség esetén a munkás évi

keresetének kétharmadában kívánja megállapítani. Részleges munkaképtelenségnél a teljes munkaképtelenség esetén esedékes járadéknak a munkaképtelenség fokához viszonyított megfelelő részösszege esedékes. Halálos balesetnél kártalanítására jogosult az elhalt felesége, 18 éven alóli gyermeke, vagy, korra való tekintet nélkül, olyan gyermeke, aki testi, vagy szellemi okból keresetképtelen, továbbá az elhalt szülei és nagyszülei, akikről az gondoskodott, valamint az unoka és a testvér, 18 éven alóli korban, vagy korra való tekintet nélkül, munkaképtelen állapotban. Javaslat készült a kártalanítási ügyekben felmerülő viták eldöntésére nézve is. Ezerint az ilyen viták elintézésére külön bíróságok, vagy bizottságok létesítendők, amelyek esetleg hivatásos bíró bevonásával, egyenlő számu munkaadó és munkásmegbizottból állanak. Amennyiben a vitákat rendes bíróság dönti el, a munkaadó és munkásmegbizottak szakértőként igénybevevendők. Egyezménytervezet foglalkozik a foglalkozással járó betegség miatt munkaképtelenné váltak kártalanításáról. A tervezet a baleseti kártalanításnál felállított elvek figyelembevételével készült.

Egy másik egyezménytervezet a balesetet szenvedett bel- és külföldi munkások kártalanításának egyforma elbirálását teszi meg követendő irányelvül, mig az utolsó a sütőipari éjjeli munkát tilalmazza, este 11 és reggel 5, illetve este 10 és reggel 4 óra között.

A nyolcadik — genfi — konferencia (1926) egyezménytervezete a hajókon kivándorlók felügyeletének egyszerüsítésével foglalkozik, mig a javaslat a hajókon kivándorló asszonyok és leányok védelmére tartalmaz irányelveket.

A kilencedik — genfi — konferencia (1926) kizárólag a hajózási alkalmazottakkal foglalkozik, egyezménytervezetet készitett ezek munkaszerződésének szabályozásáról, javaslatot a munkafelügyelet általános alapelveiről stb.

A tizedik konferenciát (az 1927. évben) ugyancsak Genfben tartották meg. Ez a konferencia két nemzetközi egyezménytervezetet fogadott el; egyiket az ipari, kereskedelmi és házimunkások és alkalmazottak, a másikat a mezőgazdasági munkások és alkalmazottak kényszerbiztositásáról. Tárgysorozaton volt még a szakmabeli szervezkedés és a minimális munkabérek kérdése, azonban végleges döntésre nem került a sor és ezt a legközelebbi konferencia feladatába utalták.

A nemzetközi munkaügyi hivatal a szociálpolitikai irodalom terén kiveteles termékenységgel dolgozik.

Folyóiratai közül a Revue Internationale du Travail

és az Internationale Rundschau der Arbeit, rendszeres közleményei közül a Bulletin Officiel, Informations Sociales említendők meg. Series Legislatives cim alatt a szociálpolitikai törvényhozás eredményeit ismerteti. Ezenkivül az egyes szociálpolitikai szakkérdések feldolgozását tartalmazó kötetek tömegei kerültek ki műhelyéből.

TARTALOM.

		Lap
	Bevezetés	5
I.	*A szociálpolitika lényege, feladata és irányai*	9
	A szegényügy és jótékonyság	14
II.	*A létfenntartással összefüggő problémák*	19
	A lakásügy	19
	A munka lehetősége. A munkapiac szervezése és a munkanélküliség elleni küzdelem	29
	A jövedelemnek a szükségletekkel való arányosítása. A munkabér	52
	A szociális biztosítás	71
III.	*Az életerő és testi épség védelme*	106
	A munkaidő	106
	Az egészség és a testi épség védelme	124
	A gyermekek, fiatalkoruak és női munkások védelme	133
IV.	*A munkaviszonnyal kapcsolatos egyéb kérdések*	144
	A kollektiv szerződések	144
	Az üzemi tanácsok	150
	A jogi viták és érdekeltségi viszályok elintézése	161
V.	*Önsegélyintézmények*	171
	A szakszervezeti mozgalom	171
	A szövetkezeti mozgalom	189
	A fogyasztók szociális ligája	194
VI.	*A szociálpolitikai intézmények helyes működésének biztosítása*	196
	A munkafelügyelet	196
	A néphivatalok	201
VII.	*A nemzetközi munkásvédelem törekvéseinek kialakulása*	204

A lényegesen zavaró sajtóhibák módosítása.

A 36. oldalon, a második bekezdés hatodik sorában, az *„addig“* szó kihagyandó.

A 46. oldalon, az első bekezdés tizenhetedik sorában, „A munkanélküliség esetére szóló biztosító intézmény“ helyett: *„A munkanélküliség esetére szóló biztosítás intézményének“*, mig ugyanezen az oldalon, az utolsóelőtti és az utolsó sorban „munkaviszonyokból“ helyett: *„munkaviszályokból“* olvasandó.

A 49. oldalon, a második bekezdés második sorában az *„egy“* szó felesleges.

A 63. oldal nyolcadik sorában a *„biztosítják“* szó után vessző kell, az *„és“* szó pedig elmarad.

A 166. oldalon, a harmadik bekezdés hatodik sorának első szava „egyetértő“ helyett: *„egyeztető“* olvasandó.

A 178. oldal negyedik bekezdésének nyolcadik sorában a *„heti“* szót el kell hagyni.

A 190. oldal második bekezdésének kilencedik sorában a *„növelése“* szó elmarad.

240